

ITALIAN EXHIBITION GROUP S.p.A.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e s.m.i.



Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di ITALIAN EXHIBITION GROUP S.p.A. nella riunione del 24 marzo 2022, disponibile sul sito internet www.iegexpo.com, sezione "Corporate Governance"

INDICE

Introduzione	2
SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	5
SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	22
PRIMA PARTE	23
1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2021	23
1.1. Consiglio di Amministrazione.....	23
1.2. Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	25
1.3. Amministratore Delegato e Chief Executive Officer	26
1.4. Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione	27
1.5. Collegio Sindacale	28
1.6. Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	29
2. ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO	29
3. APPLICAZIONI DELLE DEROGHE PREVISTE DALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE	29
4. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK").....	30
5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO	30
6. INFORMAZIONI SU COME LA SOCIETÀ ABBIÀ TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	
31	
PARTE SECONDA.....	32
RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO	32

INTRODUZIONE

La presente relazione illustra la politica in materia di remunerazione adottata e i compensi corrisposti (la “**Relazione**”) da Italian Exhibition Group S.p.A. (“**Emittente**”, la “**Società**” o “**IEG**”), le cui azioni ordinarie sono quotate su Euronext Milan, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A. (“**Borsa**”) a partire dal 19 giugno 2019 (la “**Data di Avvio delle Negoziazioni**”).

La Relazione è stata redatta ai sensi dell’art. 123-ter del Decreto Legislativo n. 58 del 1998 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Testo Unico della Finanza**” o “**TUF**”), dell’art. 84-*quater* e dell’Allegato 3A, schema 7-bis del regolamento in materia di emittenti adottato dalla Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modificazioni e integrazioni (il “**Regolamento Emittenti**”), nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria (il “**Codice**”), accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana (www.borsaitaliana.it), cui la Società ha aderito.

La Relazione si compone di due sezioni:

- Sezione I:

Illustra la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per l’esercizio 2022 (la “**Politica sulla Remunerazione**” o “**Politica**”) e descrive gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione.

In particolare, la Sezione I illustra la Politica sulla Remunerazione:

- I. indicando come essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società, tenendo conto del compenso e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società;
- II. definendo le diverse componenti della remunerazione e gli obiettivi di performance finanziari e non finanziari;
- III. specificando gli elementi della Politica stessa ai quali, in presenza di circostanze eccezionali, è possibile derogare temporaneamente e le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata.

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ai sensi dell’art. 123-ter del TUF è chiamata ad approvare con voto vincolante la Sezione I della Relazione. L’esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell’art. 125-*quater*, comma 2, del TUF;

- Sezione II:
 - (i) fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2021 (l'“**Esercizio**”) ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, nonché ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, evidenziandone la coerenza con la politica della società in materia di remunerazione relativa all'esercizio 2021;
 - (ii) fornisce una rappresentazione analitica dei compensi corrisposti nell'Esercizio a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla Società e da società collegate e controllate (le “**Controllate**” e congiuntamente alla Società, il “**Gruppo**”);
 - (iii) illustra come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente sulla Sezione II.

L'Assemblea dei soci, convocata per l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2021, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF è chiamata ad esprimersi in senso favorevole o contrario sulla Sezione II con voto non vincolante. L'esito del voto sarà messo a disposizione del pubblico, ai sensi dell'art. 125-quater, comma 2, del TUF.

Ai sensi dell'art. 84-quater, comma 4, del Regolamento Emittenti la Sezione II riporta altresì l'indicazione delle partecipazioni detenute - direttamente o indirettamente - nella Società e in società da questa controllate - da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche nonché dai coniugi non legalmente separati e dai figli minori.

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 24 marzo 2022 ha approvato, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione i principi cardine e le linee guida essenziali della Politica sulla Remunerazione riportati nella Sezione I della Relazione.

La Politica è stata adottata dalla Società in ottemperanza alle disposizioni di cui al regolamento in materia di operazioni con parti correlate adottato da CONSOB con delibera n. 17221 del 2010 (il “**Regolamento OPC**”) e della procedura in materia di operazioni con parti correlate adottata dalla Società in conformità alle previsioni di cui al Regolamento OPC (la “**Procedura Parti Correlate**”).

Come previsto dal Regolamento OPC, l'approvazione della Politica da parte dell'Assemblea esonera la Società dall'applicare la procedura in materia di operazioni con parti correlate nelle deliberazioni del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione degli Amministratori e dei dirigenti con Responsabilità Strategiche quando queste ultime siano coerenti con la Politica approvata. Inoltre, ai sensi dell'articolo 13, comma 1, del Regolamento OPC, la suddetta procedura non si applica alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, comma 1, del Codice Civile, relative ai compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione e del comitato esecutivo, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo preventivamente determinato dall'Assemblea ai sensi dell'articolo 2389, comma 3, secondo periodo, del Codice Civile.

La Politica potrà essere oggetto di revisione e aggiornamento da parte del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (come di seguito definito), che ne valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione. In caso di modifiche alla Politica esse saranno sottoposte all'approvazione vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Con riguardo agli Amministratori si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2021 è stato nominato dall'Assemblea ordinaria in data 29 aprile 2021 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio dell'esercizio che si chiuderà il 31 dicembre 2023.

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Lorenzo Cagnoni	Presidente del Consiglio di Amministrazione ^(*)	Rimini (RN), 22 marzo 1939	29 aprile 2021
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato ^(**)	Monza (MB), 2 giugno 1964	29 aprile 2021
Alessandra Bianchi	Consigliere ^(*)	Como (CO), 11 agosto 1974	29 aprile 2021
Daniela Della Rosa	Consigliere ^(*)	Rimini (RN), 1 settembre 1968	29 aprile 2021
Maurizio Renzo Ermeti	Consigliere ^(***)	Rimini (RN), 27 ottobre 1958	29 aprile 2021
Marino Gabellini	Consigliere	Rimini, (RN), 21 gennaio 1960	29 aprile 2021
Andrea Pellizzari	Consigliere ^(*)	Vicenza (VI), 6 febbraio 1965	29 aprile 2021
Valentina Ridolfi	Consigliere ^(*)	Bologna (BO), 1 aprile 1969	29 aprile 2021
Simona Sandrini	Consigliere ^(*)	Bologna (BO), 5 maggio 1967	29 aprile 2021

^(*) Amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'articolo 2 del Codice di Corporate Governance.

^(**) Consigliere Indipendente ai sensi dell'articolo 147-ter del TUF.

^(***) Amministratori esecutivi.

Alla data della Relazione, sono amministratori esecutivi con responsabilità strategiche il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Lorenzo Cagnoni, e l'Amministratore Delegato, Corrado Arturo Peraboni che, ricoprendo la carica di *Chief Executive Officer*, è responsabile dell'istituzione e del mantenimento del sistema di controllo. Alla data della Relazione, non vi sono amministratori esecutivi, diversi da quelli con responsabilità strategiche.

Nell'organigramma dell'Emittente non è presente la figura del direttore generale.

L'unico Dirigente con Responsabilità Strategiche in carica nell'Esercizio e alla data della presente Relazione è il *Group Chief Financial Officer* e segretario del Consiglio, Carlo Costa.

SEZIONE I - POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

La Politica definisce i principi e le linee guida ai quali l’Emittente si attiene nella determinazione della prassi retributiva dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche e del Collegio Sindacale.

A. ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE, EVENTUALE REVISIONE E CORRETTA ATTUAZIONE DELLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato nomine e remunerazione (il “**Comitato Nomine e Remunerazione**” o “**CNR**”), l’Assemblea ed il Collegio Sindacale.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della Politica e vigilano affinché alla medesima sia data adeguata esecuzione. Si riporta di seguito una breve descrizione dei compiti che, ai sensi della normativa applicabile e della regolamentazione interna a IEG, sono demandati a tali organi in materia di remunerazione.

Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire la Politica sulla base della proposta formulata dal Comitato Nomine e Remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) costituisce al proprio interno un Comitato Nomine e Remunerazione;
- (ii) determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione (e del Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, nominato in conformità a quanto previsto dal Regolamento OPC e dalla Procedura Parti Correlate (il “**Comitato Parti Correlate**”), nei casi previsti dal Regolamento OPC), previo parere del Collegio Sindacale, eventualmente nell’ambito del compenso complessivo determinato dall’Assemblea ai sensi dell’art. 2389, comma 3, codice civile;
- (iii) definisce, su proposta del CNR, la Politica;
- (iv) approva la Relazione sulla Remunerazione, ai sensi degli artt. 123-ter del TUF e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- (v) 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 dei soci ai sensi dell’art. 114-bis TUF e ne cura l’attuazione;
- (vi) approva l’eventuale revisione della Politica, tenendo conto dei voti e delle valutazioni espressi dagli azionisti in relazione alla Politica da ultimo sottoposta all’assemblea.

Comitato Nomine e Remunerazione

Il Comitato Nomine e Remunerazione ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, nelle valutazioni e nelle decisioni relative alla remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Per quanto riguarda la composizione, il funzionamento e le competenze del CNR si rinvia al successivo Paragrafo B.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale, in materia di remunerazione, esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli Amministratori Esecutivi, ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, verificando la coerenza delle proposte medesime con la Politica adottata dalla Società.

Assemblea degli Azionisti

All'Assemblea sono attribuite le seguenti competenze in materia di remunerazione:

- (i) determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2364, comma 1, n. 3), del codice civile, eventualmente anche ai sensi dell'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, e dello statuto della Società (lo “**Statuto**”);
- (ii) ai sensi dell'art. 123-ter, commi 3-bis e 3-ter, del TUF, approva la Politica descritta nella Sezione I della Relazione;
- (iii) ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF, delibera in senso favorevole o contrario sulla Sezione II della Relazione, con voto non vincolante;
- (iv) delibera sugli eventuali piani di compensi basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad Amministratori, Direttori Generali, dipendenti, collaboratori o altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche di IEG, ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

B. 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

In conformità a quanto previsto dal Codice, la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato Nomine e Remunerazione.

Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione

Dal 20 giugno 2019 al 29 aprile 2021 il Comitato Nomine e Remunerazione è stato composto dai consiglieri Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo con funzione di Presidente), e Fabio Sebastiano (non esecutivo e indipendente) e Valentina Ridolfi (non esecutivo e indipendente). In data 29 aprile 2021 il Consiglio di amministrazione ha nominato componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i consiglieri Valentina Ridolfi (non esecutivo, indipendente – nominata Presidente nella riunione del comitato del 13 maggio 2021), Andrea Pellizzari (non esecutivo, indipendente) e Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo).

In sede di nomina, il Consiglio di Amministrazione ha verificato, coerentemente con le previsioni dell'Art. 5 Raccomandazione 26 del Codice, che almeno uno dei membri del CNR possieda adeguata conoscenza ed esperienza in materia finanziaria o di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione sono disciplinati dal Codice e dal Regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal Presidente.

Nel corso dell'Esercizio il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 3 volte; ogni riunione è durata in media 45 minuti ora. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%.

Per l'esercizio 2022 il Comitato Nomine e Remunerazione si è già riunito 2 volte, in data 14 e 23 marzo, ed è prevista una ulteriore riunione.

Nel corso delle riunioni il Comitato ha

- i) monitorato la corretta applicazione della Politica di Remunerazione e verificato il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance degli Amministratori Esecutivi;
- ii) verificato la congruenza della retribuzione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche con la Politica di Remunerazione e verificato il raggiungimento degli obiettivi di performance;
- iii) esaminato e formulato pareri in merito alla Relazione sulla remunerazione per l'esercizio 2021;
- iv) espresso proposte per la remunerazione dell'Amministratore Delegato;
- v) esaminato la Politica sulla Remunerazione per l'esercizio 2021 e, nella riunione di marzo 2022, ha esaminato la Politica sulla Remunerazione 2022 ed esaminato la Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2021),

Nello svolgimento delle sue funzioni nel corso dell'Esercizio il Comitato Nomine e Remunerazione ha avuto la possibilità di accedere alle informazioni ed alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei suoi compiti nonché, qualora necessario, di avvalersi di consulenti esterni a spese della Società e di utilizzare risorse finanziarie adeguate per l'adempimento dei propri compiti nei termini stabiliti dal Consiglio.

Le riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione si sono svolte in forma collegiale e sono state verbalizzate.

In linea con quanto previsto dal Codice, nessun amministratore ha preso parte alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione in cui vengono formulate le proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Collegio sindacale è stato invitato a partecipare a tutte le riunioni del Comitato ed alcuni suoi componenti hanno assistito ai lavori.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazione possono intervenire, ove preventivamente invitati, rappresentanti di funzioni aziendali ed esperti indipendenti e/o altri soggetti la cui partecipazione sia ritenuta utile in funzione degli argomenti in discussione. Nel corso del 2021 è stato invitato a partecipare ad alcune riunioni il CFO della Società. La partecipazione è avvenuta su invito del Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e ne è stata data informativa al *Chief Executive Officer*.

Qualora lo ritenga necessario od opportuno per l'espletamento dei compiti ad esso attribuiti, il CNR può avvalersi del supporto di consulenti esterni esperti in materia di politiche retributive.

Per l'assolvimento dei propri compiti, il CNR si avvale dei mezzi e delle strutture aziendali della Società.

Le competenze del Comitato Nomine e Remunerazione

Al Comitato Nomine e Remunerazione sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) coadiuvare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della politica di remunerazione degli amministratori e del top management;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management e formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;

- c) presentare proposte o esprimere pareri al Consiglio di Amministrazione sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- d) monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- e) svolgere gli eventuali ulteriori compiti che gli vengono attribuiti dal Consiglio di Amministrazione.

La costituzione di tale Comitato garantisce la più ampia informazione e trasparenza sui compensi spettanti agli Amministratori Esecutivi, nonché sulle rispettive modalità di determinazione. Resta tuttavia inteso che, in conformità all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, il Comitato Nomine e Remunerazione riveste unicamente funzioni propositive mentre il potere di determinare la remunerazione degli Amministratori Esecutivi rimane in ogni caso in capo al Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale e successivamente all'Assemblea.

Al fine di sterilizzare eventuali conflitti di interesse, in ossequio all'art. 5, Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, nessun amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Iter di approvazione della Politica di Remunerazione

Nelle riunioni del 14 e del 23 marzo 2022, il Comitato Nomine e Remunerazione, in coerenza sia con i compiti definiti nel proprio Regolamento sia con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, ha definito la struttura e i contenuti della Politica, ai fini della predisposizione della presente Relazione. Nell'assunzione delle proprie determinazioni, il Comitato ha tenuto conto, in una linea di continuità, delle deliberazioni assunte dall'Assemblea del 29 aprile 2021 e dal Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2021. Le suddette attività sono state svolte a seguito di una valutazione del quadro normativo in tema di remunerazione, con particolare riferimento al Decreto Legislativo 10 maggio 2019, n. 49, attuativo della Direttiva (UE) 2017/828, oltre che della prassi. La Politica è stata quindi approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione, nella riunione del 24 marzo 2022.

C. COME LA SOCIETÀ HA TENUTO CONTO DEL COMPENSO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO DEI PROPRI DIPENDENTI NELLA DETERMINAZIONE DELLA POLITICA PER LA REMUNERAZIONE

Nella determinazione della Politica si è tenuto conto dei compensi e delle condizioni di lavoro dei dipendenti della Società. In particolare, il criterio per la definizione del pacchetto economico riservato ai destinatari della Politica che è parametrato (i) alla specializzazione professionale, (ii) al ruolo organizzativo ricoperto e (iii) alle responsabilità, mira, tra l'altro, a determinare le remunerazioni dei componenti degli organi sociali e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in modo armonico e coerente con le condizioni di lavoro dei dipendenti, evitando di generare situazioni di squilibrio ingiustificato.

D. ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai fini della definizione della Politica, la Società non si è avvalsa del contributo di esperti indipendenti.

E. 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

La Politica sulla Remunerazione illustrata nella presente sezione della Relazione è stata adottata dal Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato per la Remunerazione - ed ha la durata di due anni.

La Politica sulla Remunerazione è definita in modo da assicurare una struttura retributiva complessiva in grado di riconoscere il valore manageriale dei soggetti coinvolti e il contributo fornito alla crescita aziendale in relazione alle rispettive competenze. La Politica ha come obiettivi quelli di:

- attrarre, trattenere e motivare un management dotato di adeguate qualità professionali;
- allineare gli interessi del management e degli azionisti;
- promuovere il perseguimento del successo sostenibile della Società.

A tale riguardo grande attenzione è riservata al tema del *Management by Objective (MBO)*. La Politica è quindi legata alla valutazione di indicatori di risultato individuali ed aziendali. In questo modo il sistema di incentivazione è finalizzato a migliorare i risultati in base agli obiettivi prefissati.

La Politica sulla Remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento e definisce:

- a) un bilanciamento tra la componente fissa e la componente variabile adeguato e coerente con gli obiettivi strategici e la politica di gestione dei rischi della società, tenuto conto delle caratteristiche dell'attività d'impresa e del settore in cui essa opera, prevedendo comunque che la parte variabile rappresenti una parte significativa della remunerazione complessiva;
- b) limiti massimi all'erogazione di componenti variabili;
- c) obiettivi di performance, cui è legata l'erogazione delle componenti variabili, predeterminati, misurabili e legati in parte significativa a un orizzonte di lungo periodo. Essi sono coerenti con gli obiettivi strategici della società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile, comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
- d) un adeguato lasso temporale di differimento – rispetto al momento della maturazione – per la corresponsione di una parte significativa della componente variabile, in coerenza con le caratteristiche dell'attività d'impresa e con i connessi profili di rischio;
- e) le intese contrattuali che consentano alla società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione versate (o di trattenere somme oggetto di differimento), determinate sulla base di dati in seguito rivelatisi manifestamente errati e delle altre circostanze eventualmente individuate dalla società;
- f) regole chiare e predeterminate per l'eventuale erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, che definiscono il limite massimo della somma complessivamente erogabile collegandola a un determinato importo o a un determinato numero di anni di remunerazione. Tale indennità non è corrisposta se la cessazione del rapporto è dovuta al raggiungimento di risultati obiettivamente inadeguati.

La Politica sulla remunerazione persegue, tra l'altro, l'allineamento tra gli interessi degli Amministratori e dei Dirigenti con responsabilità strategiche e, al contempo, il successo sostenibile della Società e il conseguimento dell'obiettivo prioritario della creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo. Ciò anche mediante l'adozione di forme di retribuzione incentivanti collegate ad obiettivi di performance aziendali, che tengano conto dei rischi assunti e del capitale necessario a fronteggiare l'attività d'impresa.

L'assegnazione delle componenti variabili (di breve o di medio-lungo periodo) della remunerazione è legata al raggiungimento di predeterminati obiettivi di performance che sono ragionevolmente predeterminati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per Nomine e Remunerazione.

L'Assemblea delibera l'ammontare complessivo dei compensi spettanti al Consiglio di Amministrazione, ivi inclusi eventualmente i compensi da attribuire agli Amministratori investiti di particolari cariche. Nell'ambito di quanto deciso dall'Assemblea, spetta poi al Consiglio di Amministrazione dare esecuzione alle decisioni assembleari con l'attribuzione di compensi ai singoli componenti, stabilendo eventuali compensi aggiuntivi per gli Amministratori investiti di particolari cariche, su proposta del Comitato per la Remunerazione e sentito il parere del Collegio Sindacale.

La remunerazione degli Amministratori esecutivi è aggiuntiva a quella deliberata dall'Assemblea per gli altri amministratori ed è costituita da una componente fissa e da una componente variabile. Non sono previsti *fringe benefits*, se non l'assegnazione di auto aziendale ad uso promiscuo per gli amministratori esecutivi e l'assegnazione di una soluzione abitativa per l'AD; non sono previste coperture assicurative per i membri del Consiglio di Amministrazione ulteriori rispetto alla polizza D&O. Nessun membro del Consiglio di Amministrazione riceve compensi da altre società del Gruppo diverse dall'Emittente, né compensi da lavoro dipendente dall'Emittente o da altra società del Gruppo.

Si segnala che la Politica, rispetto alla versione approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, è stata oggetto di revisione da parte della Società al fine di: a) meglio definire gli obiettivi di internazionalizzazione dell'attività in considerazione delle restrizioni alla mobilità internazionali ancora operanti nel 2022; b) prendere atto che la società sta redigendo un nuovo piano industriale per gli anni 2022-2027.

Nel corso dell'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2021, non sono state espresse valutazioni da parte dei soci in relazione alla Politica sulla Remunerazione 2021 che è stata approvata con il voto favorevole della totalità dei soci presenti in assemblea rappresentanti il 91,15% del Capitale.

F. 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

La remunerazione degli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche

Le politiche in materia di retribuzione di Amministratori e Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono adeguatamente bilanciate al fine di assicurare la coerenza tra gli obiettivi di sviluppo a breve termine e la sostenibilità della creazione di valore per gli azionisti nel medio-lungo periodo.

La componente fissa è costituita da:

- (i) eventuale retribuzione da lavoro dipendente (costituita dalle relative componenti contrattuali);
- (ii) compenso attribuito, anche con cadenza inferiore al triennio di durata dell'incarico, da parte del Consiglio di Amministrazione. La componente fissa è in linea con i valori di riferimento del mercato e commisurata alle competenze e capacità ed è determinata dalla specializzazione professionale del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità.

La componente variabile della remunerazione, che può rappresentare non meno del 40% e sino ad un massimo del 70% della intera remunerazione lorda su base annua, è costituita da:

- (i) una parte determinata sulla base di obiettivi annui, in misura non superiore al 60% della componente variabile annualizzata; e
- (ii) una parte, non inferiore al 40% della componente variabile annualizzata, determinata sulla base di obiettivi pluriennali predeterminati, misurabili, sfidanti, raggiungibili e collegati al successo sostenibile della Società in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Componente variabile sulla base di obiettivi annui

La componente variabile su base di obiettivi annui ha quali principali obiettivi:

- promuovere il successo sostenibile attraverso la crescita dell'attività internazionale della Società ("internazionalità");
- mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget ("*performance targets*").

Con riferimento all'elemento dell'internazionalità, la Politica sulla Remunerazione prevede:

- (i) una quota del 30% dell'intera componente variabile su base annua a fronte della realizzazione di tutte le manifestazioni estere previste nel budget per l'esercizio 2022.

Per quanto attiene ai *performance targets*, la Politica sulla Remunerazione prevede che:

- (i) una quota pari al 35% della componente variabile su base annua sia legata al raggiungimento di un EBITDA consolidato in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal budget per ciascun anno di riferimento;
- (ii) una quota pari al 35% della componente variabile annua sia legata al raggiungimento di un *EBITDA margin* (inteso come % del EBITDA sul totale ricavi) non inferiore a quanto previsto dal budget per ciascun anno di riferimento.

Componente variabile sulla base di obiettivi pluriennali ("*LTI*")

La componente variabile su base pluriennale (avendo a riferimento il business plan triennale) ha quale principale obiettivo la crescita duratura e sostenibile dell'impresa, ed in particolare:

- garantire tassi di crescita coerenti con quanto previsto dal business plan;
- mantenere i livelli di redditività e di gestione finanziaria allineati a quanto previsto dal business plan;

- stimolare il raggiungimento degli obiettivi qualitativi previsti dal business plan.

Nella determinazione dei risultati si terrà conto di eventuali variazioni conseguenti ad operazioni straordinarie e/o di M&A non previste originariamente dal business plan, eventualmente facendo riferimento a risultati rettificati.

Ai sensi della Politica sulla remunerazione:

- (i) una quota pari al 40% della componente LTI sarà corrisposta a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di ricavi complessivo dei tre anni di piano.
- (ii) una quota pari al 45% della componente LTI sarà corrisposta a fronte del conseguimento dell'EBT consolidato complessivo dei tre anni di piano.
- (iii) una quota pari al 15% della componente variabile su base pluriennale sarà corrisposta a fronte del raggiungimento degli obiettivi qualitativi di piano, secondo modalità che verranno fissate dal CRN sulla base del business plan di periodo.

Nell'eventualità di raggiungimento parziale dell'obiettivo, la quota della retribuzione variabile connessa all'obiettivo sarà riconosciuta: in misura del 75% qualora l'obiettivo sia raggiunto in misura del 97,5%; in misura del 50% qualora l'obiettivo sia raggiunto in misura del 95% e del 20% qualora l'obiettivo sia raggiunto in misura del 92,5%.

Il raggiungimento degli obiettivi annui e pluriennali verrà verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione e la erogazione degli importi maturati verrà conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all'esercizio di riferimento.

La corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi pluriennali sarà differita rispetto al momento in cui sorgono i presupposti per la sua erogazione, considerando tuttavia la necessità di rendere coerente il momento dell'erogazione con la durata dei mandati dei consiglieri.

Ove gli amministratori esecutivi investiti di particolari cariche all'interno del Consiglio di amministrazione siano anche Dirigenti con responsabilità strategiche, i compensi complessivamente percepiti per effetto delle diverse cariche rivestite risponderanno complessivamente ai principi e alle linee guida di cui alla presente Politica.

Altri amministratori esecutivi, diversi da quelli con responsabilità strategiche

Alla data della presente Relazione non sono in carica amministratori esecutivi diversi da quelli con responsabilità strategiche.

Con riferimento agli altri amministratori esecutivi, diversi da quelli con responsabilità strategiche, la componente fissa annuale è commisurata all'impegno ed alle competenze e capacità; viene determinata dalla specializzazione professionale del ruolo organizzativo ricoperto con le connesse responsabilità.

La componente fissa è costituita da:

- i. eventuale retribuzione da lavoro dipendente (in base alle relative componenti contrattuali);
- ii. compenso attribuito, anche con cadenza inferiore al triennio di durata dell'incarico, da parte del Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile può rappresentare non meno del 30% e sino ad un massimo del 60% dell'intera remunerazione ed è costituita da:

- (i) una parte determinata sulla base di obiettivi annui in misura pari al 60% del totale della componente variabile annualizzata;
- (ii) una parte, pari al 40% del totale della componente variabile annualizzata, determinata sulla base di obiettivi pluriennali predeterminati, misurabili, sfidanti, raggiungibili e collegati al successo sostenibile della società in un orizzonte di medio-lungo periodo.

Componente variabile sulla base di obiettivi annui

La componente variabile su base annua ha quale principale obiettivo quello di mantenere i livelli di redditività allineati a quanto previsto dal budget per ciascun esercizio di riferimento del business plan (“performance targets”). Nell’ambito della componente variabile sulla base di obiettivi annui:

- (i) una quota pari al 50% della componente variabile su base annua è legata al raggiungimento di un EBITDA consolidato in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal budget per ciascun esercizio di riferimento del business plan;
- (ii) una quota pari al 50% della componente variabile annua è legata al raggiungimento di un EBITDA margin (inteso come % del EBITDA sul totale ricavi) non inferiore a quanto previsto dal budget per ciascun esercizio di riferimento del business plan.

Componente variabile sulla base di obiettivi pluriennali (LTI)

La componente variabile su base pluriennale (avendo a riferimento il business plan triennale) ha quale principale obiettivo la crescita duratura e sostenibile dell’impresa, ed in particolare:

- (i) garantire tassi di crescita coerenti con quanto previsto dal business plan;
- (ii) mantenere i livelli di redditività e di gestione finanziaria allineati a quanto previsto dal business plan;

La stessa verrà determinata avendo a riferimento il raggiungimento degli obiettivi di piano del periodo. Nello specifico la componente LTI prevede che:

- (i) una quota pari al 50% della componente LTI sarà assegnata a fronte del raggiungimento dell’obiettivo di ricavi complessivo dei tre anni di piano;
- (ii) una quota pari al 50% della componente LTI sarà assegnata a fronte del conseguimento dell’EBT consolidato complessivo dei tre anni di piano.

Nell’eventualità di raggiungimento parziale dell’obiettivo, la quota della retribuzione variabile connessa all’obiettivo sarà riconosciuta: in misura del 75% qualora l’obiettivo sia raggiunto in misura del 97,5%; in misura del 50% qualora l’obiettivo sia raggiunto in misura del 95% e del 20% qualora l’obiettivo sia raggiunto in misura del 92,5%.

Il raggiungimento degli obiettivi annui e pluriennali verrà verificato dal Comitato Nomine e Remunerazione e la erogazione degli importi maturati verrà conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione del progetto di bilancio relativo all’esercizio di riferimento.

La corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento degli obiettivi pluriennali avverrà nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all’ultimo anno del periodo di LTI da parte dall’Assemblea degli azionisti.

Ove gli amministratori esecutivi diversi da quelli con responsabilità strategiche investiti di particolari cariche all'interno del Consiglio di amministrazione siano anche Dirigenti della società, i compensi complessivamente percepiti per effetto delle diverse cariche rivestite risponderanno complessivamente ai principi e alle linee guida di cui alla presente Politica.

Amministratori non esecutivi che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati nominati all'interno del Consiglio di Amministrazione

La remunerazione degli amministratori che ricoprono incarichi nell'ambito dei Comitati è esclusivamente costituita da compensi fissi.

La remunerazione dei componenti di ciascun Comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione è determinata dal Consiglio di Amministrazione per la durata del mandato con il parere favorevole del Collegio Sindacale; al componente il Comitato a cui è assegnato l'incarico di Presidente compete una maggiorazione pari al 20% rispetto a quella degli altri componenti.

Con riferimento al Comitato Nomine e Remunerazione l'entità della remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto e non è superiore al 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Con riferimento al Comitato Controllo e Rischi l'entità della remunerazione complessiva del Comitato è commisurata all'impegno richiesto e non è superiore al 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio.

Amministratori non esecutivi che ricoprono altri incarichi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione

Non è prevista una remunerazione aggiuntiva per gli amministratori non esecutivi e che non ricoprono incarichi all'interno di comitati nominati all'interno del Consiglio di Amministrazione.

Dirigenti con responsabilità strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche viene stabilita dall'Amministratore Delegato e Chief Executive Officer, nel rispetto della Politica sulla Remunerazione, fermo restando la possibilità per l'Amministratore Delegato di discostarsi eccezionalmente da detti criteri quando ciò sia condizione necessaria per attrarre nuovi talenti in azienda ovvero sorgano specifiche esigenze legate alla *retention* di particolari figure. In tal caso ne viene data informazione al Comitato Nomine e Remunerazione.

La remunerazione dei Dirigenti con responsabilità strategiche è costituita da una parte fissa (retribuzione da lavoro dipendente con qualifica di dirigente) e da una parte variabile che deve costituire una quota non inferiore al 20% dell'intera remunerazione e non superiore al 40%.

La retribuzione variabile è costituita da una quota legata al raggiungimento di obiettivi annui (pari al 60% della retribuzione variabile) e da una quota legata al raggiungimento di obiettivi pluriennali (LTI, pari al 40% della componente variabile).

Nell'eventualità di raggiungimento parziale dell'obiettivo, la quota della retribuzione variabile connessa all'obiettivo sarà riconosciuta: in misura del 75% qualora l'obiettivo sia raggiunto in misura del 97,5%; in

misura del 50% qualora l'obiettivo sia raggiunto in misura del 95% e del 20% qualora l'obiettivo sia raggiunto in misura del 92,5%.

La componente variabile su obiettivi annui è composta:

- (i) per il 50% della componente annua al raggiungimento da parte della Società dell'EBITDA consolidato in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal budget per l'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 25% dell'importo totale qualora l'obiettivo ricavi sia raggiunto al 95%;
- (ii) per il 50% della componente annua al raggiungimento di specifici obiettivi di funzione stabiliti di anno in anno da parte dell'Amministratore Delegato.

La componente variabile su obiettivi pluriennali è composta:

- (i) per il 40% dell'importo totale, al raggiungimento dell'obiettivo ricavi consolidati totali complessivi dei tre anni di piano;
- (ii) per il 60 % dell'importo totale, al raggiungimento dell'obiettivo di EBT consolidato complessivo dei tre anni di piano.

Collegio Sindacale

L'ammontare degli emolumenti dei Sindaci su base annua è determinato dalla Assemblea degli Azionisti in misura adeguata alla competenza, alla professionalità e all'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo e tenuto conto alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione

* * *

Per quanto riguarda la remunerazione degli amministratori esecutivi e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in caso di:

- i. operazioni di operazioni straordinarie della Società (e.g. fusioni e scissioni, aumento del capitale sociale gratuito o a pagamento);
- ii. le operazioni di riduzione del capitale sociale della Società;
- iii. i trasferimenti e conferimenti di rami d'azienda;
- iv. mutamenti significativi dello scenario macro economico e/o di business;
- v. modifiche legislative o regolamentari o altri eventi, anche gestionali (quali sempre a titolo esemplificativo la modifica dei principi contabili utilizzati per la redazione del bilancio)

suscettibili di influire sugli obiettivi della Politica sulla Remunerazione, sul piano o sulle azioni della Società, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Nomine e Remunerazione, avrà la facoltà di apportare al piano o alla Politica sulla Remunerazione le modifiche e le integrazioni ritenute necessarie e/o opportune per mantenere quanto più possibile invariati i contenuti essenziali del piano e della Politica sulla Remunerazione, nel rispetto degli obiettivi e delle finalità dallo stesso perseguiti e dei diritti economici e patrimoniali riconosciuti dal medesimo. Tali modifiche ed integrazioni potranno avere ad oggetto, tra l'altro, gli obiettivi del piano e della Politica sulla Remunerazione.

Di seguito si rappresentano le componenti (fisse e variabili) della retribuzione delle singole tipologie di destinatari sopra indicati.

1) Presidente del Consiglio di Amministrazione

Parte fissa

La remunerazione del Presidente è rappresentata dalla componente fissa deliberata dall'Assemblea degli azionisti pari a Euro 15.000 annui.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ha deliberato di riconoscere al Presidente una remunerazione fissa aggiuntiva pari ad Euro 150.000 lordi annui.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione annua del Presidente, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ha previsto:

- (i) un emolumento lordo variabile pari a Euro 60.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di breve periodo; e
- (ii) un emolumento lordo variabile pari a Euro 42.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di medio lungo periodo.

Non sono previsti benefits aggiuntivi, fatta eccezione per l'utilizzo di un'autovettura messa a disposizione dalla Società ad uso promiscuo.

2) Amministratore Delegato e Chief Executive Officer

Parte fissa

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è rappresentata dalla componente fissa deliberata dall'Assemblea degli azionisti pari a Euro 15.000 annui.

In aggiunta, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato una remunerazione fissa aggiuntiva pari ad Euro 180.000 lordi annui.

Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione in data 13 maggio 2021, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ha previsto:

- (i) un emolumento lordo variabile pari a Euro 72.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di breve periodo; e
- (ii) un emolumento lordo variabile pari a Euro 48.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di medio lungo periodo.

Non sono previsti benefits aggiuntivi, fatta eccezione per l'utilizzo di un'autovettura messa a disposizione dalla Società ad uso promiscuo ed una soluzione abitativa.

3) Amministratori non esecutivi

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (indipendenti o meno) è determinata in misura fissa e tale da attrarre, trattenere e motivare consiglieri dotati delle qualità professionali richieste per la gestione del Gruppo e della Società ed è adeguata all'impegno, alla responsabilità e al contributo fornito, oltre al rimborso delle spese sostenute. La remunerazione degli Amministratori è fissata dall'Assemblea degli azionisti. L'Assemblea degli azionisti ha deliberato un compenso fisso pari a Euro 15.000 annui.

In favore di tali Amministratori non è stata prevista l'attribuzione di una componente variabile di remunerazione in quanto l'attività da questi svolta non è suscettibile di incidere direttamente sui risultati economici della Società, cui normalmente è collegata l'erogazione delle componenti variabili.

Alla remunerazione degli Amministratori si sommano eventualmente altri emolumenti relativi ad incarichi speciali conferiti ai singoli amministratori dal Consiglio di Amministrazione e alla partecipazione a organi costituiti all'interno del Consiglio.

Si precisa che in data 13 maggio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di amministrazione in Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente, e di euro 5.060 lordi annui per ciascun Presidente di comitato.

La remunerazione prevista a favore degli amministratori indipendenti è la medesima prevista a favore degli altri amministratori non esecutivi: non sussiste, quindi, alcuna particolare politica retributiva per gli amministratori indipendenti.

Non sono previsti *benefits* aggiuntivi per gli amministratori non esecutivi.

4) Dirigenti con Responsabilità Strategiche

La remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è articolata allo scopo di focalizzare maggiormente il *management* sui risultati aziendali di lungo periodo e sulla creazione del valore.

La remunerazione si compone di

- una componente fissa relativa alla retribuzione dipendente con qualifica di dirigente;
- una componente variabile in denaro determinata sulla base di obiettivi annuali;
- una componente variabile in denaro determinata sulla base di obiettivi pluriennali.

Benefit

È prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

5) Collegio Sindacale

L'Assemblea in data 8 giugno 2020, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 32.000, per il Presidente, e pari a Euro 22.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

G. POLITICA SEGUITA CON RIGUARDO AI BENEFICI NON MONETARI (FRINGE BENEFIT)

Non sono previsti *fringe benefits*, se non l'assegnazione di auto aziendale ad uso promiscuo per gli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche e una soluzione abitativa per l'Amministratore Delegato.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo e l'adesione a piani previdenziali ed assicurativi che riflettono la tutela ordinaria in materia previdenziale ed assistenziale, così come prevista dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Il riconoscimento dei benefici non monetari viene effettuato in conformità alla prassi di mercato e nel rispetto della normativa fiscale vigente.

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

Gli obiettivi di *performance* per l'erogazione delle componenti variabili sono descritti nel paragrafo F che precede.

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 DEL CONSEGUIMENTO DEGLI OBIETTIVI

I criteri per la valutazione del raggiungimento degli obiettivi di *performance* alla base della remunerazione variabile di breve termine si basano sui risultati economici e di redditività conseguiti dalla Società. In linea generale, gli obiettivi sono basati sulla specifica attività svolta dalla Società e costituiscono indicatori della capacità dell'azienda di produrre valore in modo sostenibile e di gestire il rischio connesso al proprio business nel medio-lungo periodo. Sul punto si rinvia al precedente paragrafo F.

Il Comitato Nomine e Remunerazione monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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 DELLA SOCIETÀ E ALLA SOSTENIBILITÀ DELLA SOCIETÀ

Come descritto nel precedente Paragrafo F della Relazione, la Politica sulla Remunerazione è funzionale al perseguimento del successo sostenibile della Società e tiene conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella Società.

Coerentemente con tale finalità, la remunerazione degli Amministratori Esecutivi e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è strutturata in modo tale da:

- a) bilanciare la remunerazione fissa e la remunerazione variabile con l'obiettivo di creare valore nel medio-lungo periodo in modo sostenibile per l'azienda;
- b) coordinare la retribuzione variabile al raggiungimento di obiettivi operativi e finanziari allineati con la creazione di valore nel medio-lungo periodo e i risultati effettivi raggiunti dalla Società;
- c) riconoscere adeguate remunerazioni per attrarre, motivare e trattenere nel medio-lungo periodo persone dotate delle qualità individuali e professionali necessarie per il perseguimento degli obiettivi aziendali di sviluppo del business nel medio-lungo periodo.

K. TERMINI DI MATURAZIONE DEI DIRITTI (CD. VESTING PERIOD), 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 EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI "CLAW-BACK").

La componente di remunerazione variabile di breve termine è corrisposta successivamente all'approvazione del bilancio dell'anno di riferimento.

Il raggiungimento degli obiettivi annuali e di medio-lungo periodo è verificato dal CNR e l'erogazione degli importi maturati è conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione del progetto di bilancio relativa all'anno di riferimento.

La corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi pluriennali avviene nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'ultimo anno del periodo di LTI da parte dall'Assemblea.

La Società potrà chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili versate (o di trattenere somme oggetto di differimento) determinate sulla base dei dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati.

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

La Politica sulla Remunerazione non prevede piani di incentivazione basati su azioni o altri strumenti finanziari; pertanto, non sono in essere clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

M. LA POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

La Politica non prevede la corresponsione di alcuna indennità in favore degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche in caso di cessazione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro, ulteriori a quelle previste dai contratti collettivi di lavoro per i soggetti che siano titolari di un rapporto di lavoro dipendente.

Alla data della presente Relazione, non sono in essere accordi tra la Società e i componenti del Consiglio di Amministrazione che prevedano il pagamento di indennità in caso di cessazione o di risoluzione della carica di amministratore.

Il CFO, dirigente con responsabilità strategiche, è titolare di un rapporto di lavoro dipendente con qualifica dirigenziale regolato dal CCNL Dirigenti del terziario, che prevede, in caso di risoluzione del rapporto per volontà della Società, la corresponsione di una indennità di preavviso pari a dodici mensilità. Qualora il licenziamento risulti ingiustificato, alla predetta indennità si somma una indennità supplementare a titolo risarcitorio variabile tra dodici e diciotto mensilità.

Si segnala che per quanto attiene la liquidazione degli incentivi di breve termine la Società adotta il criterio di corrispondere il pagamento dell'importo maturato in base al raggiungimento degli obiettivi di *performance* a condizione che il beneficiario sia in forza al momento del pagamento e non dimissionario, salvo accordi individuali.

N. INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVERO PREVIDENZIALI O PENSIONISTICHE, DIVERSE DA QUELLE OBBLIGATORIE

Agli Amministratori non sono riconosciute coperture assicurative diverse da quelle obbligatorie e dall'assicurazione per la copertura delle responsabilità derivanti dall'esercizio della propria carica, Polizza *Directors & Officers* (responsabilità civile e patrimoniale degli amministratori).

O. 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, ETC.)

La remunerazione degli amministratori indipendenti e degli amministratori che partecipano ai Comitati non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

La Politica sulla Remunerazione prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi e agli Amministratori indipendenti che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione e a beneficio della Società.

Per quanto riguarda gli amministratori ai quali sono attribuiti particolari incarichi, si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo F.

P. INDICAZIONI CIRCA L'UTILIZZO DELLE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO E, IN CASO POSITIVO, I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ

Nella definizione della Politica la Società non ha utilizzato politiche retributive di altre società come riferimento.

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

Fermo restando quanto previsto al Paragrafo F con riferimento, rispettivamente, alle componenti della remunerazione di breve e lungo termine, in caso di circostanze eccezionali di cui all'art. 123-ter comma 3-bis del D.lgs. 58 del 1998¹, è prevista la possibilità di derogare agli elementi della politica relativi alle remunerazioni fisse e variabili previste per le posizioni di Presidente, Amministratore Delegato e Dirigenti con Responsabilità Strategiche. Troveranno applicazione, in tal caso, le disposizioni della procedura adottata dalla Società in materia di operazioni con parti correlate.

Per circostanze eccezionali si intendono a titolo esemplificativo e non esaustivo (i) la necessità di sostituire, a causa di eventi imprevisti, l'Amministratore Delegato e di dover negoziare in tempi rapidi un pacchetto retributivo, laddove i vincoli contenuti nella Politica approvata potrebbero limitare le possibilità delle società di attrarre manager con le professionalità più adeguate a gestire l'impresa; o (ii) 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 ricompreso nella Politica; (iii) eventi eccezionali, non prevedibili e non riconducibili a responsabilità del management, che alterino significativamente il quadro competitivo e di business in cui opera la Società.

R. REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento alla remunerazione del Collegio Sindacale, si rinvia alla sezione F che precede.

¹ Ai sensi dell'articolo 123-ter del TUF, comma 3-bis. 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. Fermo quanto previsto dal comma 3-ter, le società sottopongono al voto dei soci la politica di remunerazione di cui al comma 3 con la cadenza richiesta dalla durata della politica definita ai sensi del comma 3, lettera a), e comunque almeno ogni tre anni o in occasione di modifiche della politica medesima. Le società attribuiscono compensi solo in conformità con la politica di remunerazione da ultimo approvata dai soci. In presenza di circostanze eccezionali le società possono derogare temporaneamente alla politica di remunerazione, purché la stessa preveda le condizioni procedurali in base alle quali la deroga può essere applicata e specifici gli elementi della politica a cui si può derogare. Per circostanze eccezionali si intendono solamente situazioni in cui la deroga alla politica di remunerazione 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.

SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE

In relazione ai compensi attribuiti agli Amministratori e ai Sindaci, e in forma aggregata per i compensi attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche, la presente Sezione:

- nella prima parte, fornisce una rappresentazione chiara, adeguata 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, evidenziandone la coerenza con la politica sulla remunerazione approvata nell'esercizio precedente e le modalità con cui la remunerazione contribuisce ai risultati a lungo termine della società. Con riguardo alle componenti variabili, sono fornite informazioni sulle modalità con cui gli obiettivi di performance della politica delle remunerazioni di riferimento sono stati applicati, indicando gli obiettivi raggiunti in confronto con quelli previsti. È inoltre fornita indicazione della proporzione tra i compensi di natura fissa e variabile nell'ambito della remunerazione totale; si precisa che le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2021 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la politica sulla remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio 2021 approvata dall'assemblea in data 29 aprile 2021. Inoltre, fornisce indicazione di come la Società ha tenuto conto del voto espresso l'anno precedente con riferimento alla sezione seconda della Relazione sulla Remunerazione;
- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2021 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;
- nella terza parte, 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 e dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche 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 nonché dagli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

La ragione per cui i compensi dei Dirigenti Strategici sono indicati in aggregato risiede nella circostanza che nessuno di essi ha percepito nell'esercizio 2021 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito al Presidente o all'Amministratore Delegato.

PricewaterhouseCoopers S.P.A., soggetto incaricato di effettuare la revisione legale del bilancio di IEG, ha verificato l'avvenuta predisposizione da parte degli amministratori della presente Seconda Sezione della Relazione.

PRIMA PARTE

1. VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2021

1.1. CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In data 31 luglio 2019 l'Assemblea della Società ha deliberato:

- (i) di assegnare a ciascun consigliere un compenso annuo di base, in denaro, di Euro 15.000 in ragione d'anno, ferma restando l'eventuale applicazione dell'art. 1, comma 718, della L. 27/12/2006 n. 296 (il "**Compenso Base**");
- (ii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 27.000,00 da attribuire, nel rispetto della politica sulla remunerazione approvata dalla società, agli amministratori nominati componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
- (iii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 500.000,00 da attribuire in parte quale compenso fisso, ossia indipendentemente dai risultati aziendali raggiunti (il "**Compenso Fisso**"), ed in parte quale compenso variabile, ossia legata al raggiungimento di specifici risultati aziendali in parte per obiettivi di breve durata ed in parte per obiettivi di media durata, secondo quanto sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale (il "**Compenso Variabile**").

Inoltre, nella medesima sede l'assemblea ha previsto che

- (i) eventuali compensi attribuiti agli amministratori per la partecipazione agli organi amministrativi di società partecipate da IEG dovranno essere riversati alla stessa capogruppo e che i compensi complessivamente assegnati ai singoli amministratori siano conformi ai limiti eventualmente stabiliti dalle norme di legge vigenti;
- (ii) che gli incrementi del compenso deliberati decorrano, per quanto riguarda il Compenso Base e il Compenso Fisso dalla Data di Avvio delle Negoziazioni; viceversa, per quanto riguarda il Compenso Variabile l'aumento prenda come riferimento l'esercizio 2019;
- (iii) che agli amministratori esecutivi il Consiglio possa, inoltre, attribuire, nel rispetto della politica sulla remunerazione approvata dalla società ed in aggiunta ai compensi sopra indicati, l'utilizzo di un'auto aziendale ad uso promiscuo.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 31 luglio 2019, coerentemente con quanto previsto dalla suddetta politica sulla remunerazione, ha deliberato di

- (i) determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in Euro 4.500 lordi annui per ciascun componente, in virtù della rinuncia dei presidenti alla maggiorazione prevista;
- (ii) di stabilire per il Presidente del Consiglio di Amministrazione e per l'Amministratore Delegato, un compenso annuo lordo di complessivi Euro 250.000 con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni così articolato:
 - a. Euro 150.000 lordi annui quali componente fissa, comprensiva della remunerazione dell'incarico di Amministratore Incaricato del Sistema del Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
 - b. Euro 100.000 lordi annui quale componente variabile.

Successivamente, l'Assemblea dell'8 giugno 2020 ha deliberato, con decorrenza dal 1 gennaio 2020, di confermare la precedente deliberazione incrementando il totale dei compensi attribuibili agli Amministratori esecutivi da euro 500.000 ad euro 550.000.

In data 5 agosto 2020, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato, con decorrenza 1 gennaio 2020, di incrementare la componente aggiuntiva della retribuzione spettante all'Amministratore Delegato di euro 50.000 lordi annui, così ripartita:

- a. Euro 180.000 lordi annui quali componente fissa, comprensiva della remunerazione dell'incarico di Amministratore Incaricato del Sistema del Controllo Interno e di Gestione dei Rischi;
- b. Euro 120.000 lordi annui quale componente variabile, di cui euro 72.000 legata ad obiettivi di breve periodo ed euro 48.000 ad obiettivi di medio-lungo periodo.

Si precisa che la remunerazione degli amministratori indipendenti non è legata ai risultati economici della Società.

Quanto sopra descritto ha regolato la determinazione dei compensi dell'Organo Amministrativo da gennaio ad aprile 2021. Le retribuzioni inerenti i mesi da maggio a dicembre 2021 sono state regolate dalla Delibera assembleare del 29 aprile 2021 e dalla Delibera del Consiglio di amministrazione del 13 maggio 2021.

In data 29 aprile 2021 l'Assemblea della Società ha deliberato:

- (i) di assegnare a ciascun consigliere un compenso annuo di base, in denaro, di Euro 15.000 in ragione d'anno, ferma restando l'eventuale applicazione dell'art. 1, comma 718, della L. 27/12/2006 n. 296 (il "**Compenso Base**");
- (ii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 27.000,00 da attribuire, nel rispetto della politica sulla remunerazione approvata dalla società, agli amministratori nominati componenti dei Comitati costituiti in seno al Consiglio di Amministrazione;
- (iii) che in aggiunta al Compenso Base il Consiglio di Amministrazione possa disporre della somma annua complessiva di ulteriori Euro 550.000,00 da attribuire in parte quale compenso fisso, ossia indipendentemente dai risultati aziendali raggiunti (il "**Compenso Fisso**"), ed in parte quale compenso variabile, ossia legata al raggiungimento di specifici risultati aziendali in parte per obiettivi di breve durata ed in parte per obiettivi di media durata, secondo quanto sarà deliberato dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione e previo parere favorevole del Collegio Sindacale (il "**Compenso Variabile**").

Inoltre, nella medesima sede l'assemblea ha previsto che

- (i) eventuali compensi attribuiti agli amministratori per la partecipazione agli organi amministrativi di società partecipate da IEG dovranno essere riversati alla stessa capogruppo e che i compensi complessivamente assegnati ai singoli amministratori siano conformi ai limiti eventualmente stabiliti dalle norme di legge vigenti;
- (ii) Il Consiglio, nel rispetto della politica di remunerazione, possa attribuire agli Amministratori esecutivi l'utilizzo di un'auto aziendale ad uso promiscuo (in misura tale che il compenso in natura non superi il valore di euro 5.000 annui) e, per gli Amministratori esecutivi provenienti da altra regione, la possibilità di utilizzo di un fabbricato, con obbligo di dimora in ragione

dell'incarico ricoperto, in misura tale che il compenso in natura in questione non superi l'importo di € 6.000,00 lordi annui.

Il Consiglio di Amministrazione, riunitosi in data 13 maggio 2021 ha deliberato di

- (i) determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di amministrazione in Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente, e di euro 5.060 lordi annui per ciascun Presidente di comitato;
- (ii) di stabilire per il Presidente del Consiglio di amministrazione, un compenso annuo lordo di aggiuntivo rispetto al Compenso Base Euro 250.000, di cui:
 - a. Euro 150.000 lordi annui quali Compenso Fisso;
 - b. Euro 100.000 lordi annui quale Componente Variabile;
 - c. l'attribuzione di una autovettura aziendale ad uso promiscuo il cui valore del compenso in natura non superi euro 5.000 annui.
- (iii) di stabilire per il l'Amministratore Delegato e CEO, un compenso annuo lordo di aggiuntivo rispetto al Compenso Base Euro 300.000, di cui:
 - a. Euro 180.000 lordi annui quali Compenso Fisso;
 - b. Euro 120.000 lordi annui quale Componente Variabile.
 - c. l'attribuzione di una autovettura aziendale ad uso promiscuo il cui valore del compenso in natura non superi euro 5.000 annui e l'attribuzione in uso di un appartamento con obbligo di dimora il cui valore del compenso in natura non superi euro 6.000 annui.

Non è previsto alcun trattamento di fine mandato ovvero conseguente all'anticipato scioglimento del rapporto, fatte salve le previsioni di legge. Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo Paragrafo 2.

1.2. PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Nel corso dell'esercizio 2021 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Lorenzo Cagnoni, già presidente all'inizio dell'esercizio e confermato nella carica dall'Assemblea del 29 aprile 2021. Il compenso complessivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione maturato nell'esercizio 2021 è stato pari a Euro 247.000, cui si aggiungono euro 3.052 quale valorizzazione dei *fringe benefits*.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'esercizio 2021.

Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2021 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 15.000 per la carica di consigliere di amministrazione;
- da un compenso complessivo lordo di Euro 150.000 per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione e le deleghe conferite.

Componente variabile

La componente variabile è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. Per l'Esercizio 2021 la componente variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2022 previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Comitato Nomine e Remunerazione.

La componente variabile maturata per l'esercizio 2021 è stata composta:

- da euro 42.000 per il raggiungimento di due degli obiettivi di breve periodo;
- da euro 40.000 per il conseguimento della quota 2021 degli obiettivi di medio-lungo periodo;

Con particolare riferimento alla componente variabile gli obiettivi raggiunti hanno riguardato:

- l'Ebitda conseguito rispetto al Budget e l'Ebitda Margin consuntivo rispetto a quanto previsto a Budget (obiettivi di breve periodo),
- i Ricavi totali del triennio, l'EBT del triennio e il lancio di nuovi eventi internazionali (Obiettivi di medio-lungo periodo).

Gli obiettivi di medio lungo periodo sono stati accantonati sulla base della quota di raggiungimento dell'obiettivo pluriennali imputabile all'esercizio 2021.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

Nell'ambito della remunerazione totale la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile è stata pari al 33,2% della retribuzione maturata e di competenza; per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda.

Si rende noto che, a causa dello stato di elevata incertezza determinato dalla pandemia COVID-19, la società aveva formulato tre diverse previsioni per l'esercizio 2021 basate su differenti ipotesi circa le date di riapertura delle attività fieristico congressuali. Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2021 è stato preso quale riferimento il budget dello scenario risultato più aderente alla realtà. I dati economici previsionali sono stati confrontati con i dati consuntivi 2021 depurati dai contributi a fondo perduto contabilizzati dalle società del Gruppo (26,8 milioni di euro).

1.3. AMMINISTRATORE DELEGATO E CHIEF EXECUTIVE OFFICER

Nel corso dell'esercizio 2021 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta da Corrado Peraboni il quale è stato cooptato dal Consiglio di Amministrazione in data 18 dicembre 2019, confermato dall'assemblea dell'8 giugno 2020 e nominato, da ultimo, dall'Assemblea degli azionisti del 29 aprile 2021. Il compenso complessivo dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2021 è stato pari a Euro 293.400 cui si aggiungono Euro 4.801 quale valorizzazione dei *fringe benefits*.

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'Esercizio 2021.

Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2021 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 15.000 per la carica di consigliere di amministrazione.

- da un compenso complessivo lordo di Euro 180.000 per la carica di Amministratore Delegato e le deleghe conferite.

Componente variabile

La componente variabile è stata legata al raggiungimento di specifici obiettivi di *performance* della Società. Per l'Esercizio 2021 la componente variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2022 previa verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi di performance da parte del Comitato Nomine e Remunerazione.

La componente variabile maturata per l'esercizio 2021 è stata composta:

- da euro 50.400 per il raggiungimento di due degli obiettivi di breve periodo;
- da euro 48.000 per il conseguimento della quota 2021 degli obiettivi di medio-lungo periodo;

Con particolare riferimento alla componente variabile gli obiettivi raggiunti hanno riguardato:

- l'Ebitda conseguito rispetto al Budget e l'Ebitda Margin consuntivo rispetto a quanto previsto a Budget (obiettivi di breve periodo),
- i Ricavi totali del triennio, l'EBT del triennio e il lancio di nuovi eventi internazionali (Obiettivi di medio-lungo periodo).

Gli obiettivi di medio lungo periodo sono stati accantonati sulla base della quota di raggiungimento dell'obiettivo pluriennali imputabile all'esercizio 2021.

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 2.

Nell'ambito della remunerazione totale la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile è stata pari al 33,5% della retribuzione maturata e di competenza; per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda.

Si rende noto che, a causa dello stato di elevata incertezza determinato dalla pandemia COVID-19, la società aveva formulato tre diverse previsioni per l'esercizio 2021 basate su differenti ipotesi circa le date di riapertura delle attività fieristico congressuali. Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2021 è stato preso quale riferimento il budget dello scenario risultato più aderente alla realtà. I dati economici previsionali sono stati confrontati con i dati consuntivi 2021 depurati dai contributi a fondo perduto contabilizzati dalle società del Gruppo (26,8 milioni di euro).

1.4. COMPONENTI DEI COMITATI INTERNI AL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Comitato Nomine e Remunerazione

Dal 20 giugno 2019 al 29 aprile 2021 il Comitato Nomine e Remunerazione è stato composto dai consiglieri Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo con funzione di Presidente), e Fabio Sebastiano (non esecutivo e indipendente) e Valentina Ridolfi (non esecutivo e indipendente). In data 29 aprile 2021 il Consiglio di amministrazione ha nominato componenti del Comitato Nomine e Remunerazione i consiglieri Valentina Ridolfi (non esecutivo, indipendente – nominata Presidente nella riunione del comitato del 13 maggio 2021), Andrea Pellizzari (non esecutivo, indipendente) e Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo).

Nell'esercizio 2021 gli amministratori che hanno composto il Comitato Nomine e Remunerazione hanno percepito, oltre al compenso fissato per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, un ulteriore compenso pari:

- alla quota parte maturata nel periodo gennaio – aprile 2021 del compenso di Euro 4.500 lordi annui ciascuno;
- Alla quota parte maturata nel periodo maggio - dicembre 2021 del compenso di Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente e di euro 5.060 per il presidente;

Comitato Controllo e Rischi

Dal 16 giugno 2020 al 29 aprile 2021 il Comitato Controllo e Rischi è stato composto dai consiglieri Daniela Della Rosa (non esecutivo, indipendente con funzione di Presidente), Alessandra Bianchi (non esecutivo, indipendente) e Catia Guerrini (non esecutivo e indipendente). In data 29 aprile 2021 il Consiglio di amministrazione ha nominato componenti del Comitato Controllo e Rischi i consiglieri Daniela Della Rosa (non esecutivo, indipendente – nominata Presidente nella riunione del comitato del 12 maggio 2021), Alessandra Bianchi (non esecutivo, indipendente) e Simona Sandrini (non esecutivo).

Il Comitato Controllo e Rischi svolge anche funzione di Comitato Parti Correlate.

Nell'esercizio 2021 gli amministratori che hanno composto il Comitato Nomine e Remunerazione hanno percepito, oltre al compenso fissato per i componenti del Consiglio di Amministrazione ed il rimborso delle spese sostenute a essi spettante ai sensi dell'art. 21 dello Statuto, un ulteriore compenso pari:

- alla quota parte maturata nel periodo gennaio – aprile 2021 del compenso di Euro 4.500 lordi annui ciascuno;
- Alla quota parte maturata nel periodo maggio - dicembre 2021 del compenso di Euro 4.220 lordi annui per ciascun componente e di euro 5.060 per il presidente;

1.5. COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente del 8 giugno 2020 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2022. Il Collegio Sindacale è composto da Alessandra Pederzoli (Presidente), Massimo Conti e Marco Petrucci, quali sindaci effettivi, e Meris Montemaggi e Luisa Renna, quali sindaci supplenti.

L'Assemblea dell'8 giugno 2020 ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 32.000, per il Presidente, e pari a Euro 22.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

Nell'esercizio 2021, i componenti del Collegio Sindacale hanno percepito i compensi di seguito indicati:

- Euro 32.000 per quanto riguarda il Presidente;
- Euro 33.00 per quanto riguarda il sindaco effettivo Massimo Conti che percepisce anche un compenso di euro 8.000 quale presidente dell'Organismo di Vigilanza dell'Emittente e di euro 3.000 quale Presidente dell'Organismo di Vigilanza di una società controllata;
- Euro 22.000 per quanto riguarda il sindaco effettivo Marco Petrucci.

1.6. DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

I meccanismi di incentivazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche sono coerenti con i compiti a loro assegnati e la remunerazione di tali soggetti è suddivisa in una componente fissa e una componente variabile. In termini generali, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche è costituito da (i) una componente fissa annua lorda e (ii) una componente variabile di breve termine (su base annuale) e (iii) una componente variabile di medio-lungo termine (su base pluriennale). La corresponsione della remunerazione in denaro sub (ii) e (iii) è soggetta al raggiungimento di predeterminati obiettivi aziendali (in base ai budget ed al *business plan* approvati) e individuali.

Il compenso complessivo attribuito al Dirigente con Responsabilità Strategiche è stato determinato come segue:

- Euro 140.000 a titolo di compenso fisso sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società;
- Euro 21.000 a titolo di compenso variabile sulla base di obiettivi annuali;
- Euro 14.000 a titolo di compenso variabile sulla base di obiettivi pluriennali ai sensi dell'art. 5 della Politica di remunerazione vigente per l'esercizio 2021.

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche è prevista l'assegnazione di autovetture aziendali a uso promiscuo, a titolo di *fringe benefit* (valore *fringe benefit* euro 2.893) e l'adesione ai piani previdenziali ed assicurativi integrativi previsti dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicabile.

Per ciò che concerne la componente variabile di breve periodo si segnala che sono stati raggiunti gli obiettivi inerenti l'Ebitda consolidato e l'obiettivo di allentamento della tensione finanziaria per il triennio 2022-2024. Sono stati inoltre conseguite le quote di obiettivo di LTI inerenti fatturato e EBT del triennio.

Nell'ambito della remunerazione totale la proporzione tra la componente fissa e la componente variabile è stata pari al 25,0%. Per la definizione degli elementi inclusi nel calcolo, si rinvia alle tabelle incluse nella Sezione Seconda.

Si rende noto che, a causa dello stato di elevata incertezza determinato dalla pandemia COVID-19, la società aveva formulato tre diverse previsioni per l'esercizio 2021 basate su differenti ipotesi circa le date di riapertura delle attività fieristico congressuali. Al fine della determinazione del grado di raggiungimento degli obiettivi 2021 è stato preso quale riferimento il budget dello scenario risultato più aderente alla realtà. I dati economici previsionali sono stati confrontati con i dati consuntivi 2021 depurati dai contributi a fondo perduto contabilizzati dalle società del Gruppo (26,8 milioni di euro).

2. ATTRIBUZIONE DI INDENNITÀ E/O ALTRI BENEFICI PER LA CESSAZIONE DELLA CARICA O PER LA RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Nel corso dell'esercizio 2021 non sono stati attribuiti indennità e/o benefici per la cessazione dalla carica o per la risoluzione del rapporto di lavoro.

3. APPLICAZIONI DELLE DEROGHE PREVISTE DALLA POLITICA SULLA REMUNERAZIONE

Non sono state applicate deroghe alla politica di remunerazione relativa all'esercizio 2021.

4. APPLICAZIONE DEI MECCANISMI DI CORREZIONE EX POST DELLA COMPONENTE VARIABILE (MALUS OVVERO RESTITUZIONE DI COMPENSI VARIABILI “CLAW-BACK”)

La Società non ha applicato meccanismi di correzione ex post in relazione alla remunerazione erogata nell'Esercizio 2021.

5. INFORMAZIONI DI CONFRONTO

Di seguito è illustrato il confronto tra la variazione annuale:

- i) della remunerazione totale dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio sindacale, e del CFO. La tabella indica l'incremento/decremento della remunerazione rispetto agli esercizi precedenti.

Nome e Cognome	Carica	2021	2020	2019
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE				
Lorenzo Cagnoni	Presidente del CdA	8,5%	-6,6%	45,4%
Corrado Arturo Peraboni	C.E.O.	37,0%	-	-
Alessandra Bianchi	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	69,8%	-	-
Daniela Della Rosa	Consigliere / Presidente Comitato Controllo Rischi	1,9%	29,4%	25,6%
Maurizio Renzo Ermeti	Consigliere / Presidente (fino al 29/4) e Comitato Nomine e Remunerazione	-1,0%	29,4%	50,7%
Marino Gabellini	Consigliere	-	-	-
Andrea Pellizzari	Consigliere / Componente Comitato Nomine Remunerazione	-	-	-
Valentina Ridolfi	Consigliere / Componente (presidente dal 29/4) Comitato Nomine Remunerazione	1,9%	53,9%	533,4%
Simona Sandrini	Consigliere / Componente (dal 29/4) Comitato Controllo e Rischi	18,8%	18,4%	40,7%
Catia Guerrini	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi (fino al 29/4)	-66,7%	29,4%	-
Fabio Sebastiano	Consigliere / Componente Comitato Nomine Remunerazione (fino al 29/4)	-66,7%	37,0%	-
COLLEGIO SINDACALE				
Alessandra Pederzoli	Presidente	64,8%	-	-
Massimo Conti	Sindaco Effettivo	-42,9%	37,1%	1304,6%
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	-38,0%	68,0%	-11,9%
DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE				
Carlo Costa	Group CFO	16,2%	-16,6%	-5,1%

- ii) dei risultati della Società (variazione % annuale);

	2021	2020	2019
VALORE DELLA PRODUZIONE	28,4%	-55,3%	11,8%
RISULTATO OPERATIVO (nota: nel 2020 era negativo, nel '21 positivo)	-113,2%	-187,6%	25,9%
PATRIMONIO NETTO	0,4%	-10,5%	4,6%

- iii) della remunerazione annua lorda media, parametrata sui dipendenti a tempo pieno, dei dipendenti diversi dai soggetti la cui remunerazione è rappresentata nominativamente nella presente sezione della Relazione. risultati della Società (variazione % annuale);

	2021	2020	2019
VARIAZIONI RETRIBUZIONI MEDIE	+15,4%	-29,5	-2,2%

La retribuzione annua media lorda è stata calcolata dividendo il costo per “Salari e Stipendi” per il numero dei dipendenti FTE (*Full Time Equivalent*).

6. INFORMAZIONI SU COME LA SOCIETÀ ABBIÀ TENUTO CONTO DEL VOTO ESPRESSO DALL'ASSEMBLEA SULLA SECONDA SEZIONE DELLA RELAZIONE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE

L'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 29 aprile 2021 ha approvato la Sezione II della Relazione sulla remunerazione relativa all'esercizio 2020 con n. 49.625.407 voti favorevoli (99,95% dei presenti) e n. 23.938 voti contrari (0,05% dei presenti), senza esprimere valutazioni specifiche sulla politica di remunerazione.

Rimini, li 24 marzo 2022

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Lorenzo Cagnoni

PARTE SECONDA

RAPPRESENTAZIONE ANALITICA DEI COMPENSI CORRISPOSTI NELL'ESERCIZIO

Le informazioni di cui alle seguenti tabelle sono fornite separatamente con riferimento agli incarichi nella Società e per quelli eventualmente svolti in società controllate e collegate con riferimento all'esercizio 2021. Sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'esercizio hanno ricoperto, anche per una frazione del periodo, la carica di componente dell'organo di amministrazione e di controllo o di dirigente con responsabilità strategiche.

Tabella 1

Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity: Bonus e altri (3a)	Compensi variabili non equity: Partecipazione agli utili (3b)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)i	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
Lorenzo Cagnoni	Presidente del CdA	01/01/2021-31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				165.000		66.250		3.052		234.302		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				165.000		66.250		3.052		234.302		
Corrado Arturo Peraboni	C.E.O.	01/01/2021-31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				195.000		79.500		4.801		279.301		
Compensi da altre società del Gruppo												
Totale				195.000		79.500		4.801		279.301		
Alessandra Bianchi	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	01/1/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.313					19.313		
Compensi da altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.313					19.313		
Daniela Della Rosa	Consigliere / Presidente Comitato Controllo Rischi	01/1/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.873					19.873		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.873					19.873		
Maurizio Renzo Ermeti	Consigliere / Presidente (fino al 29/4/01) e Componente CNR	01/1/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.313					19.313		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.313					19.313		
Marino Gabellini	Consigliere	29/4/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				10.000						10.000		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				10.000						10.000		
Andrea Pellizzari	Consigliere / Componente Comitato Rem. e Nomine	29/4/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				10.000	2.813					12.813		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				10.000	2.813					12.813		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity: Bonus e altri (3a)	Compensi variabili non equity: Partecipazione agli utili (3b)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)i	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
Valentina Ridolfi	Consigliere / Componente (dal 29/4/01 Presidente) CNR	01/01/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	4.873					19.873		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	4.873					19.873		
Simona Sandrini	Consigliere / Componente (dal 29/04/21) Comitato Controllo e Rischi	01/01/2021 - 31/12/2021	Appr. Bilancio 2023/ integrazione BolognaFiere									
Compensi società che redige il bilancio				15.000	2.813					17.813		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				15.000	2.813					17.813		
Catia Guerrini	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	01/01/2021 - 29/04/2021	Assemblea Approvazione Bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				5.000	1.500					6.500		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				5.000	1.500					6.500		
Fabio Sebastiano	Consigliere / Componente Com. Nomine e Rem.	01/01/2021 - 29/04/2021	Assemblea Approvazione Bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				5.000	1.500					6.500		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				5.000	1.500					6.500		
Alessandra Pederzoli	Presidente del Collegio Sindacale	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea Approvazione Bilancio 2022									
Compensi società che redige il bilancio						19.413				19.413		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				19.413		19.413				19.413		
Massimo Conti	Sindaco Effettivo	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea Approvazione Bilancio 2022									
Compensi società che redige il bilancio				22.000					8.000	30.000		
Compensi altre società del Gruppo									3.000	3.000		
Totale				22.000					11.000	33.000		
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	01/01/2021 - 31/12/2021	Assemblea Approvazione Bilancio 2022									
Compensi società che redige il bilancio				22.000						22.000		
Compensi altre società del Gruppo												
Totale				22.000						22.000		

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (1)	Compensi per la partecipazione a comitati (2)	Compensi variabili non equity: Bonus e altri (3a)	Compensi variabili non equity: Partecipazione agli utili (3b)	Benefici non monetari (4)	Altri compensi (5)i	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
Carlo Costa	Dirigente con Responsabilità strategiche / Group CFO											
	Compensi società che redige il bilancio			140.000		27.125		2.893		170.018		
	Compensi altre società del Gruppo											
Totale				140.000		27.125		2.893		170.018		

LEGENDA

Nei “**Compensi fissi**” sono indicati separatamente, eventualmente in nota e secondo un criterio di competenza: (i) gli emolumenti di competenza deliberati dalla assemblea, ancorché non corrisposti; (ii) i gettoni di presenza; (iii) i rimborsi spese forfettari; (iv) i compensi ricevuti per lo svolgimento di particolari cariche, ex articolo 2389, comma 3, codice civile (ad esempio, presidente, vicepresidente); (v) le retribuzioni fisse da lavoro dipendente al lordo degli oneri previdenziali e fiscali a carico del dipendente, escludendo gli oneri previdenziali obbligatori collettivi a carico della società e accantonamento TFR. Le altre componenti dell'eventuale retribuzione da lavoro dipendente (bonus, altri compensi, benefici non monetari, etc.) vanno indicate nelle relative colonne, specificando in nota la parte erogata in virtù del rapporto di amministrazione e la parte erogata in virtù del rapporto dipendente.

I “**Compensi per la partecipazione a comitati**” vanno indicati secondo un criterio di competenza e possono essere indicati a livello aggregato. In nota è fornita indicazione dei comitati di cui l'amministratore fa parte e, in caso di partecipazione a più comitati, il compenso che riceve per ognuno di essi.

Nella colonna “**Bonus e altri incentivi**” sono incluse le quote di retribuzioni maturate (*vested*), anche se non ancora corrisposte, nel corso dell'esercizio per obiettivi realizzati nell'esercizio stesso, a fronte di piani di incentivazione di tipo monetario. In nessun caso sono inclusi i valori delle *stock-option* assegnate o esercitate o di altri compensi in strumenti finanziari. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati nella Tabella 3B, colonne 2A, 3B e 4, riga (III).

Con riguardo alla colonna “**Partecipazione agli utili**”, l'ammontare è indicato per competenza anche se l'approvazione del bilancio e la distribuzione degli utili non si sono ancora realizzati.

Nella colonna “**Benefici non monetari**” è indicato il valore dei *fringe benefit* (secondo un criterio di imponibilità fiscale) comprese le eventuali polizze assicurative e i fondi pensione integrativi a quelli previsti dai CCNL di riferimento.

Nella colonna “**Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro**” sono indicate le indennità maturate, anche se non ancora corrisposte, a favore degli amministratori per cessazione delle funzioni nel corso dell'esercizio finanziario considerato, con riferimento all'esercizio nel corso del quale è intervenuta l'effettiva cessazione della carica. È indicato altresì il valore stimato dell'eventuale corresponsione di benefici non monetari, l'importo di eventuali contratti di consulenza e di indennità relative all'assunzione di impegni di non concorrenza. L'importo delle indennità per impegni di non concorrenza va indicato una sola volta al momento in cui cessa la carica, specificando nella prima parte della seconda sezione della relazione la durata dell'impegno di non concorrenza e la data dell'effettivo pagamento.

Nella colonna “**Altri compensi**” sono indicate separatamente e secondo un criterio di competenza tutte le eventuali ulteriori retribuzioni derivanti da altre prestazioni fornite. In nota sono fornite informazioni su eventuali prestiti, pagamenti anticipati e garanzie, concessi dalla società o da società controllate agli amministratori esecutivi e al presidente dell'organo di amministrazione, nell'ipotesi in cui, tenuto conto delle particolari condizioni (difforni da quelle di mercato o da quelle applicabili in forma standardizzata a categorie di soggetti), rappresentino una forma di remunerazione indiretta.

Nella colonna “**Fair value dei compensi equity**” è indicato il *fair value* alla data di assegnazione dei compensi di competenza dell'esercizio a fronte di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari, stimato secondo i principi contabili internazionali. Tale valore corrisponde alla somma degli importi indicati alla colonna 16, riga III, della Tabella 2 e alla colonna 12, riga III, della Tabella 3A.

Nella colonna (6) “**Totale**” sono sommate le voci da (1) a (5).

Nella riga (III) sono sommati, per ogni colonna, i compensi ricevuti dalla società che redige il bilancio e quelli ricevuti per incarichi svolti in società controllate e collegate.

TABELLA 3B: Piani di incentivazione monetaria a favore del Presidente, dell'Amministratore Delegato e dei Dirigenti Strategici

Cognome e nome	Carica (B)	Piano (1)	Bonus dell'anno (2)			Bonus di anni precedenti (3)			Altri Bonus (4)
			Erogabile/Erogato (A)	Differito (B)	Periodo di differimento (C)	Non più erogabili (A)	Erogati/Erogabili (B)	Ancora Differiti (C)	
Loenzo Cagnoni	Presidente del CdA								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	26.250	40.000	2023				
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			26.250	40.000					
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	31.500	48.000	2023				
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			31.500	48.000					
Carlo Costa	Group CFO								
Compensi società che redige il bilancio		2021-2023	13.125	14.000	2023				
Compensi altre società del Gruppo									
Totale			13.125	14.000					

LEGENDA

Nella "Colonna 2A" è indicato il bonus di competenza dell'esercizio maturato per gli obiettivi realizzati nell'esercizio ed erogato o erogabile perché non soggetto a ulteriori condizioni (compenso cd. *upfront*).

Nella "Colonna 2B" è indicato il bonus legato a obiettivi da realizzare nell'esercizio ma non erogabile perché soggetto a ulteriori condizioni (cd. bonus differito).

Nella "Colonna 3A" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e non più erogabili per la mancata realizzazione delle condizioni a cui sono soggetti.

Nella "Colonna 3B" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio ed erogati nel corso dell'esercizio o erogabili.

Nella "Colonna 3C" è indicata la somma dei bonus differiti in anni precedenti ancora da erogare all'inizio dell'esercizio e ulteriormente differiti.

La somma degli importi indicati nelle colonne 3A, 3B e 3C corrisponde alla somma degli importi indicati nelle colonne 2B e 3C dell'esercizio precedente.

Nella colonna "Altri Bonus" sono indicati i bonus di competenza dell'esercizio non inclusi esplicitamente in appositi piani definiti ex ante.

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2021
Lorenzo Cagnoni	Presidente	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.		13.000		13.000
Corrado Arturo Peraboni	Amministratore Delegato	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	9.889	5.591		15.490
Alessandra Bianchi	Amministratore non esecutivo					
Daniela Della Rosa	Amministratore non esecutivo					
Maurizio Renzo Ermeti	Amministratore non esecutivo					
Marino Gabellini	Amministratore non esecutivo (dal 29/4/2021)					
Andrea Pellizzari	Amministratore non esecutivo (dal 29/4/2021)	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.		1.500		1.500
Valentina Ridolfi	Amministratore non esecutivo					
Simona Sandrini	Amministratore non esecutivo					
Catia Guerrini	Amministratore non esecutivo (fino al 29/4/2021)					
Fabio Sebastiano	Amministratore non esecutivo (fino al 29/04/2021)					
Alessandra Pederzoli	Presidente del Collegio Sindacale					
Massimo Conti	Sindaco effettivo					
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	6.000	1.000	7.000	

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2020	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2021	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2021
1*	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.	2.250	1.500		3.750

*Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al *Chief Financial Officer*.