

**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.

**ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.**

**ITALIAN  
EXHIBITION  
GROUP**

Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione di ITALIAN EXHIBITION GROUP S.p.A. nella riunione del 7 aprile 2020, disponibile sul sito internet [www.iegexpo.com](http://www.iegexpo.com), sezione "Corporate Governance"

## INDICE

<b>Introduzione</b> .....	<b>4</b>
<b>SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE</b> .....	<b>7</b>
1.1 Organi e Soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica di remunerazione .....	7
1.2 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 .....	8
1.3 Esperti indipendenti intervenuti nella predisposizione della politica di remunerazione .....	10
1.4 Finalità perseguite con la politica delle remunerazioni, i principi che ne sono alla base e gli eventuali cambiamenti della politica delle remunerazioni rispetto all'esercizio finanziario precedente .....	10
1.5 Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	11
1.6 Politica seguita con riguardo ai benefici non monetari ( <i>fringe benefit</i> ) .....	16
1.7 Con riferimento alle componenti variabili, una descrizione degli obiettivi di performance 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.....	16
1.8 Criteri utilizzati per la valutazione degli obiettivi di <i>performance</i> alla base dell'assegnazione di azioni, opzioni, altri strumenti finanziari o altre componenti variabili della remunerazione .....	16
1.9 Informazioni volte ad evidenziare la coerenza della politica delle remunerazioni con il perseguimento degli interessi a lungo termine della società e con la politica di gestione del rischio, ove formalizzata.....	16
1.10 Termini di maturazione dei diritti (cd. <i>vesting period</i> ), gli eventuali sistemi di pagamento differito, con indicazione dei periodi di differimento e dei criteri utilizzati per la determinazione di tali periodi e, se previsti, i meccanismi di correzione ex post. ....	17
1.11 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 .....	17
1.12 Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro .....	17
1.13 Informazioni sulla presenza di eventuali coperture assicurative, ovvero previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie .....	17
1.14 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.) .....	18
1.15 Se la politica retributiva è stata definita utilizzando le politiche retributive di altre società come riferimento, e in caso positivo i criteri utilizzati per la scelta di tali società .....	18
1.16 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 .....	18

**SEZIONE II - COMPENSI PERCEPITI DAI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE  
E DEL COLLEGIO SINDACALE, NONCHE' DAI DIRETTORI GENERALI E DAI DIRIGENTI  
CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE .....19**

1.1	Prima Parte - Voci che compongono la remunerazione 2019.....	20
1.1.1	Consiglio di Amministrazione.....	20
1.1.2	Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	21
1.1.3	Amministratore Delegato.....	22
1.1.4	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione.....	22
1.1.5	Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione.....	22
1.1.6	Collegio Sindacale.....	23
1.1.7	Dirigenti con Responsabilità Strategiche.....	24
1.1.8	Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto .....	24

## 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 sul Mercato Telematico Azionario, 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 Autodisciplina delle società quotate approvato dal Comitato per la *Corporate Governance* e promosso da Borsa, ABI, Ania, Assogestioni, Assonime e Confindustria, accessibile al pubblico sul sito internet di Borsa Italiana ([www.borsaitaliana.it](http://www.borsaitaliana.it)), come da ultimo modificato nel mese di luglio 2018 (il “**Codice di Autodisciplina**”).

La Società aderisce al Codice di Autodisciplina a partire dalla Data di Avvio delle Negoziazioni e, al fine di dare una più efficiente e specifica attuazione ai principi ivi contenuti, in data 3 luglio 2018 ha adottato anche un proprio codice di autodisciplina (il “**Codice di Autodisciplina della Società**”).

Il Codice di Autodisciplina della Società è disponibile sul sito internet della Società alla pagina <https://www.iegexpo.it/it/corporate-governance/documenti-procedure>.

La Relazione si compone di due sezioni:

- la 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 2020 (la “**Politica di Remunerazione**”) e descrive gli organi coinvolti e le procedure utilizzate per la sua adozione.

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, 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;

- la Sezione II: (i) fornisce una rappresentazione delle voci che compongono la remunerazione corrisposta nell’esercizio chiuso il 31 dicembre 2019 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 2019; (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**”).

L’Assemblea dei soci, convocata per l’approvazione del bilancio al 31 dicembre 2019, 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 – nella Società e in società da questa controllate - da Amministratori, Sindaci e Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

Il Consiglio di Amministrazione della Società tenutosi in data 6 agosto 2018 ha approvato, i principi cardine e le linee guida essenziali della politica di remunerazione riportati nella Sezione I della Relazione. Successivamente in data 3 settembre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha

approvato la Politica di Remunerazione che è entrata in vigore alla Data di Avvio delle Negoziazioni.

La politica di remunerazione 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 di remunerazione da parte dell’Assemblea degli Azionisti 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 di remunerazione 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.

Con riguardo agli Amministratori si precisa che il Consiglio di Amministrazione in carica al 31 dicembre 2019 è stato nominato dall’Assemblea ordinaria in data 27 aprile 2018 e successivamente integrato per cooptazione a seguito delle dimissioni di alcuni dei membri nominati dall’Assemblea. In data 27 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione era composto dai seguenti membri Barbara Bonfiglioli, Lorenzo Cagnoni, Michela Cavalieri, Daniela Della Rosa, Maurizio Renzo Ermeti, Lucio Gobbi, Catia Guerrini, Matteo Marzotto, Ugo Ravanelli e Simona Sandrini.

- In ossequio alle previsioni dei patti parasociali in essere tra gli azionisti della Società in data 25 settembre 2018 sono pervenute le dimissioni dei consiglieri Matteo Marzotto e Michela Cavalieri, con efficacia subordinata alla Data di Avvio delle Negoziazioni. In data 12 ottobre 2018, il Consiglio di Amministrazione ha nominato alla carica di consigliere Roberta Albiero, all’epoca sindaco supplente dell’Emittente, subordinando l’efficacia della nomina alla Data di Avvio delle Negoziazioni; in pari data, Roberta Albiero ha rassegnato le proprie dimissioni dalla carica di sindaco supplente dell’Emittente, con efficacia alla Data di Avvio delle Negoziazioni;
- in data 15 novembre 2018 sono pervenute le dimissioni con efficacia immediata del consigliere Matteo Marzotto;
- in data 12 dicembre 2018 sono pervenute le dimissioni con efficacia immediata del consigliere Michela Cavalieri;
- in data 9 ottobre 2018 il consigliere Barbara Bonfiglioli ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia immediata. Al fine di sostituire il consigliere dimissionario Barbara Bonfiglioli, il Consiglio di Amministrazione in data 12 ottobre 2018 ha cooptato il Consigliere Valentina Ridolfi;
- in sostituzione dei consiglieri dimissionari, sono stati cooptati Roberta Albiero (con efficacia immediata al 18 dicembre 2018) e Fabio Sebastiano (in data 5 febbraio 2019). Fabio Sebastiano è stato anche nominato Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- i consiglieri cooptati Fabio Sebastiano, Valentina Ridolfi e Roberta Albiero sono stati confermati quali membri del Consiglio di Amministrazione dall’Assemblea del 30 aprile 2019;
- in data 20 giugno 2019 Roberta Albiero ha rassegnato le proprie dimissioni da componente del Consiglio di Amministrazione in ossequio a quanto pattuito tra i soci rilevanti della Società, Rimini Congressi S.r.l. e Vicenza Holding S.p.A.. Nella medesima

data il consigliere Fabio Sebastiano ha rinunciato alla carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;

- a seguito delle dimissioni del consigliere Roberta Albiero, l'Assemblea della Società ha deliberato in data 31 luglio 2019 di ridurre il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione da dieci a nove;
- in data 28 agosto 2019 il consigliere Ugo Ravanelli, Amministratore Delegato della Società, ha rassegnato le proprie dimissioni. In sostituzione del consigliere Ugo Ravanelli, in data 18 dicembre 2019 il Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Nomine e Remunerazione, ha cooptato il consigliere Corrado Peraboni con effetto dal 1 gennaio 2020, nominandolo Amministratore Delegato;
- in data 30 gennaio 2020 il consigliere Lucio Gobbi ha rassegnato le proprie dimissioni ritenendo incompatibile la carica di consigliere con i nuovi incarichi professionali nel frattempo assunti.

A seguito degli eventi sopra rappresentati, alla data della Relazione il Consiglio di Amministrazione è composto da otto membri e risulta composto come indicato nella tabella che segue.

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Lorenzo Cagnoni	Presidente del Consiglio di Amministrazione <sup>(*)</sup>	Rimini (RN), 22 marzo 1939	27 aprile 2018
Corrado Peraboni	Amministratore Delegato <sup>(**)</sup>	Monza (MB), 2 giugno 1964	18 dicembre 2019 <sup>(1)</sup>
Maurizio Renzo Ermeti	Consigliere <sup>(***)</sup>	Rimini (RN), 27 ottobre 1958	27 aprile 2018
Daniela Della Rosa	Consigliere <sup>(*)</sup>	Rimini (RN), 1 settembre 1968	27 aprile 2018
Catia Guerrini	Consigliere <sup>(*)</sup>	Bagno di Romagna (FO), 22 gennaio 1963	27 aprile 2018
Valentina Ridolfi	Consigliere <sup>(*)</sup>	Bologna (BO), 1 aprile 1969	12 ottobre 2018
Simona Sandrini	Consigliere <sup>(*)</sup>	Bologna (BO), 5 maggio 1967	27 aprile 2018
Fabio Sebastiano	Consigliere <sup>(*)</sup>	Vicenza (VI), 9 aprile 1974	5 febbraio 2019

(\*) Amministratore indipendente ai sensi dell'art. 148 del TUF e dell'art. 3 del Codice di Autodisciplina.

(\*\*) Amministratori esecutivi.

(\*\*\*) Amministratori non esecutivi.

(1) La cooptazione del consigliere Peraboni ha avuto efficacia dal 1 gennaio 2020.

Alla data della Relazione, sono amministratori esecutivi con responsabilità strategiche il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Lorenzo Cagnoni, e l'Amministratore Delegato, Corrado Peraboni che ricopre anche la carica di Amministratore Incaricato per il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi. 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 *Chief Financial Officer*, Carlo Costa.

## SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE

La politica di remunerazione 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.

### 1.1 ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA PREDISPOSIZIONE, APPROVAZIONE E ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il comitato nomine e remunerazione, l'Assemblea ed il Collegio Sindacale.

Essi sono, altresì, responsabili della corretta attuazione della politica di remunerazione 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.

Il comitato nomine e remunerazione è stato istituito ai sensi del Codice di Autodisciplina della Società, in attuazione delle raccomandazioni contenute nell'art. 6 del Codice di Autodisciplina, con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni (il "**Comitato Nomine e Remunerazione**").

#### Consiglio di Amministrazione

Al Consiglio di Amministrazione è riservata, in via esclusiva non delegabile, la competenza di definire la politica di remunerazione 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 di IEG, 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 Comitato Nomine e Remunerazione, la politica di remunerazione;
- (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.

#### 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 Comitato Nomine e Remunerazione si rinvia al successivo Paragrafo 1.2.

### 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 di Remunerazione 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 di remunerazione 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.

### **1.2 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**

In conformità a quanto previsto dal Codice di Autodisciplina, la Società ha costituito in seno al proprio Consiglio di Amministrazione il Comitato Nomine e Remunerazione, con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni.

### Composizione e funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data 3 luglio 2018, ha nominato come membri del Comitato Nomine e Remunerazione i consiglieri Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo) e Catia Guerrini (non esecutivo e indipendente) e, in data 31 ottobre 2018, ha nominato quale terzo componente Valentina Ridolfi (non esecutivo e indipendente). Tutte le nomine sono state deliberate con efficacia sospensivamente condizionata alla Data di Avvio delle Negoziazioni. Successivamente, in data 20 giugno 2019 Catia Guerrini ha assunto il ruolo di componente del Comitato Controllo e Rischi a seguito delle dimissioni presentate dal Consigliere Roberta Albiero) ed è stata sostituita in seno al Comitato Nomine e Remunerazione dal Consigliere Fabio Sebastiano (indipendente non esecutivo). In data 24 luglio 2019, il consigliere Maurizio Ermeti è stato nominato presidente del Comitato Nomine e Remunerazione.

All'atto della nomina il Consiglio di Amministrazione ha valutato positivamente il possesso, in capo a tutti i membri del Comitato Nomine e Remunerazione, dei requisiti di adeguata conoscenza e competenza in materia finanziaria e di politiche retributive.

La composizione, i compiti e le modalità di funzionamento del Comitato Nomine e Remunerazione sono disciplinati dal Codice di Autodisciplina della Società e da apposito regolamento approvato con delibera del Consiglio di Amministrazione del 3 agosto 2018 e divenuto efficace alla Data di Avvio delle Negoziazioni.

I lavori del Comitato Nomine e Remunerazione sono coordinati dal Presidente

Nel corso dell'esercizio 2019 il Comitato Nomine e Remunerazione si è riunito 2 volte; ogni riunione è durata in media 1 ora e minuti 7. La presenza media degli amministratori alle riunioni è stata del 100%.



Per l'esercizio 2020 il Comitato Nomine e Remunerazione si è già riunito 1 volta, in data 7 aprile 2020, e sono previste n. 2 riunioni.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha (i) nominato il presidente ed il segretario, ha esaminato e fornito il suo parere sul Regolamento di Attuazione delle Linee Guida relative alla incentivazione monetaria; ha formulato proposte di remunerazione per il Presidente e l'Amministratore Delegato. e (ii) valutato la Relazione sulla Remunerazione per l'esercizio 2019.

Nello svolgimento delle sue funzioni nel corso dell'esercizio 2019 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 di Autodisciplina della Società, 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.

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 2019 sono stati invitati a partecipare ad alcune sedute il Presidente del Consiglio di Amministrazione e il CFO della Società.

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

Per l'assolvimento dei propri compiti, il Comitato Nomine e Remunerazione 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 in materia di remunerazione

- a) formulare al Consiglio di Amministrazione proposte in materia di politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche;
- b) valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica di remunerazione degli amministratori e dei dirigenti con responsabilità strategiche, avvalendosi a tale ultimo riguardo delle informazioni fornite dall'Amministratore Delegato, formulando 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 di Amministrazione verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

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.

### **1.3 ESPERTI INDIPENDENTI INTERVENUTI NELLA PREDISPOSIZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE**

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

### **1.4 FINALITÀ PERSEGUITE CON LA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI, I PRINCIPI CHE NE SONO ALLA BASE E GLI EVENTUALI CAMBIAMENTI DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI RISPETTO ALL'ESERCIZIO FINANZIARIO PRECEDENTE**

La politica di remunerazione si pone come obiettivo quello di garantire la competitività dell'Emittente e la stessa è finalizzata, in particolare, a: (i) attrarre, trattenere e motivare un *management* dotato di adeguate qualità professionali; (ii) allineare gli interessi del *management* e degli azionisti; e (iii) promuovere la creazione di valore per gli azionisti anche nel medio-lungo periodo.

La politica di remunerazione, in coerenza con le finalità generali sopra illustrate, è basata sui seguenti principi di riferimento ed è definita in coerenza con i seguenti criteri:

- a) la componente fissa e la componente variabile sono adeguatamente bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società, tenuto anche conto del settore di attività in cui essa opera e delle caratteristiche dell'attività d'impresa concretamente svolta;
- b) sono previsti limiti massimi per le componenti variabili;
- c) la componente fissa è sufficiente a remunerare la prestazione dell'amministratore nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di *performance* indicati dal Consiglio di Amministrazione;
- d) gli obiettivi di *performance* - ovvero i risultati economici e gli eventuali altri obiettivi specifici cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili - sono predeterminati, misurabili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo;
- e) la corresponsione di una porzione rilevante della componente variabile della remunerazione è differita di un adeguato lasso temporale rispetto al momento della maturazione; la misura di tale porzione e la durata del differimento sono coerenti con le caratteristiche dell'attività d'impresa svolta con i connessi profili di rischio;
- f) limitatamente agli Amministratori esecutivi con responsabilità strategiche la Società potrà 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 che si siano rivelati in seguito manifestamente errati;
- g) l'indennità eventualmente prevista per la cessazione del rapporto di amministrazione è definita in modo tale che il suo ammontare complessivo non superi un determinato importo o 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.

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 Nomine e 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, né sono previste coperture assicurative (con o senza tetto massimo) per i membri del Consiglio di Amministrazione. 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.

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 Nomine e Remunerazione.

La componente variabile su base annua ha quali principali obiettivi: (i) la promozione e la creazione di valore attraverso la crescita della quota di mercato della Società; e (ii) il mantenimento di livelli di redditività allineati a quanto previsto dal *budget*. In ogni caso, tale componente variabile è bilanciata – rispetto alle altre – in modo da evitare che logiche di breve periodo, ovvero opportunistiche, possano prevalere rispetto a strategie di medio-lungo termine, nell'interesse degli *stakeholder* e della sostenibilità del *business*.

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 è finalizzata a: (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*; e (iii) stimolare il raggiungimento degli obiettivi qualitativi previsti dal *business plan*.

La Politica di Remunerazione in conformità al Codice di Autodisciplina è adottata per la prima volta con riferimento all'esercizio 2019, di conseguenza non è possibile effettuare alcun raffronto con gli esercizi precedenti.

#### **1.5 DESCRIZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE, CON PARTICOLARE RIGUARDO ALL'INDICAZIONE DEL RELATIVO PESO 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 annua; e (ii) una parte determinata sulla base di obiettivi pluriennali (predeterminati, misurabili, raggiungibili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo), non inferiore al 40% della componente variabile annua.

Una quota dell'intera componente variabile su base annua è attribuita a fronte di una crescita organica non inferiore alla crescita del mercato di riferimento. La quota rimanente dell'intera componente variabile su base annua è calcolata a fronte di un consuntivo calcolato con riferimento a determinati valori di EBITDA e EBITDA *margin* (inteso come % del EBITDA sul totale ricavi).

Per quanto concerne gli obiettivi e i risultati di breve periodo, relativi alla remunerazione variabile degli amministratori con deleghe, è previsto che: (i) il 30% dell'importo totale è legato al

raggiungimento di una crescita dei ricavi non inferiore a quella registrata mediamente dal mercato di riferimento (inteso come la somma dei ricavi dei primi cinque operatori fieristici nazionali ed, in particolare, oltre a IEG, Milano, Bologna, Verona, Parma, tenuto conto delle manifestazioni biennali; (ii) il 35% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'importo di EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal budget. Tale entità si riduce al 20% dell'importo totale qualora l'importo di EBITDA di budget venga raggiunto al 95%; e (iii) il 35% dell'importo totale è legato al raggiungimento del valore di EBITDA *margin* percentuale non inferiore a quanto previsto dal budget. Tale entità si riduce al 20% dell'importo totale qualora l'EBITDA *margin* venga raggiunto al 90%.

La componente variabile su base pluriennale è determinata come segue: (i) una quota sarà attribuita fronte del raggiungimento dell'obiettivo di ricavi per vendite dell'ultimo anno di piano; (ii) una quota sarà attribuita a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di EBT in cifra assoluta; e (iii) una quota sarà attribuita a fronte del raggiungimento degli obiettivi qualitativi di piano, secondo modalità che verranno fissate dal Comitato Nomine e Remunerazione sulla base del *business plan* di periodo.

Per quanto concerne gli obiettivi e i risultati di medio-lungo periodo, relativi alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi con responsabilità strategiche, la Politica di Remunerazione prevede che: il 40% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'obiettivo di ricavi totali dell'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 30% dell'importo totale qualora l'obiettivo dei ricavi sia raggiunto al 97,5% ed al 20% qualora l'obiettivo ricavi sia raggiunto al 95%; (ii) il 45% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'obiettivo di EBT in cifra assoluta dell'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 30% dell'importo totale qualora l'obiettivo EBT sia raggiunto al 95% ed al 20% qualora l'obiettivo EBT sia raggiunto al 90%; e (iii) il 15% dell'importo totale a fronte del raggiungimento degli obiettivi qualitativi di piano secondo modalità che verranno definite dal Comitato Nomine e Remunerazione sulla base del *business plan* di periodo.

#### **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.

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 non superiore al 60% del totale della componente variabile annua; e (ii) una parte determinata sulla base di obiettivi pluriennali non inferiore al 40% del totale della componente variabile annua, predeterminati, misurabili, raggiungibili e collegati alla creazione di valore per gli azionisti in un orizzonte di medio-lungo periodo.

La componente variabile su base annua è calcolata a fronte di un consuntivo calcolato con riferimento a determinati valori di EBITDA e EBITDA *margin* (inteso come % del EBITDA sul totale ricavi).

Per quanto concerne la componente variabile da attribuire agli altri amministratori esecutivi, diversi da quelli con deleghe, la Politica di Remunerazione prevede che tale componente rappresenti non meno del 30% dell'intera remunerazione e sia costituita da una parte determinata sulla base di obiettivi annui (60% della componente variabile) ed una parte sulla base di obiettivi pluriennali (40% della componente variabile).

La componente variabile sulla base di obiettivi annui è articolata come segue: (i) il 50% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'importo di EBITDA in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto dal budget. Tale entità si riduce al 20% dell'importo totale qualora l'importo di EBITDA di budget venga raggiunto al 95%; (ii) il 50% dell'importo totale è legato al raggiungimento del valore di EBITDA *margin* percentuale non inferiore a quanto previsto dal budget. Tale entità si riduce al 20% dell'importo totale qualora l'EBITDA *margin* venga raggiunto al 90%.

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 è finalizzata a: (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 relativi all'ultimo anno del piano stesso.

La componente variabile su base pluriennale è determinata come segue: (i) una quota sarà attribuita fronte del raggiungimento dell'obiettivo di ricavi per vendite dell'ultimo anno di piano; (ii) una quota sarà attribuita a fronte del raggiungimento dell'obiettivo di EBT in cifra assoluta.

Questa componente è articolata come segue: (i) il 40% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'obiettivo ricavi totali dell'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 30% dell'importo totale qualora l'obiettivo ricavi sia raggiunto al 95%; (ii) il 60% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'obiettivo di EBT in cifra assoluta dell'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 20% dell'importo totale qualora l'obiettivo EBT sia raggiunto al 95%.

#### **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.

Con riferimento al Comitato Nomine e Remunerazione: (i) l'entità della remunerazione complessiva del comitato non eccede il 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio di Amministrazione; e (ii) al Presidente compete una maggiorazione pari al 20% rispetto a quella degli altri componenti.

Con riferimento al Comitato Controllo e Rischi: (i) l'entità della remunerazione complessiva del comitato non eccede il 10% della remunerazione prevista dalla Assemblea per l'intero Consiglio di Amministrazione; e (ii) al Presidente compete una maggiorazione pari al 20% rispetto a quella degli altri componenti.

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

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi che ricoprono altri incarichi nell'ambito del Consiglio di Amministrazione è esclusivamente costituita da compensi fissi e l'entità di tale compenso potrà essere:

- pari al doppio del compenso deliberato dalla Assemblea per ciascun Amministratore qualora l'Amministratore non esecutivo ricopra l'incarico di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- pari al triplo del compenso deliberato dalla Assemblea per ciascun Amministratore qualora l'Amministratore non esecutivo ricopra l'incarico di Presidente del Consiglio di Amministrazione.

#### **Dirigenti con responsabilità strategiche**

La remunerazione viene stabilita dall'Amministratore Delegato a ciò preposto, nel rispetto delle linee guida e dei principi stabiliti nella politica di remunerazione ed è costituita da una parte fissa (retribuzione dipendente con qualifica di dirigente) e da una parte variabile.

Per quanto concerne la componente variabile da attribuire ai Dirigenti con Responsabilità Strategiche la Politica di Remunerazione prevede che tale componente rappresenti non meno del 20% dell'intera remunerazione e sia costituita da una parte determinata sulla base di obiettivi annui (60% della componente variabile) ed una parte sulla base di obiettivi pluriennali (40% della componente variabile).

La componente variabile su base annua è articolata come segue (i) il 50% dell'importo totale è legato al raggiungimento del EBITDA consolidato in cifra assoluta non inferiore a quanto previsto

dal *budget*. Tale entità si riduce al 25% qualora l'importo di EBITDA venga raggiunto al 95%; (ii) il 50% dell'importo totale è legato al raggiungimento di specifici obiettivi di funzione definiti di anno in anno (es. Costo del personale, oneri finanziari, rispetto tempistiche reporting finanziari).

La componente variabile su base pluriennale è articolata come segue (i) il 40% dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'obiettivo relativo ai ricavi totali dell'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 30% dell'importo totale qualora l'obiettivo ricavi sia raggiunto al 95%; (ii) il 60 % dell'importo totale è legato al raggiungimento dell'obiettivo di EBT in cifra assoluta dell'anno di riferimento. Tale entità si riduce al 30% dell'importo totale qualora l'obiettivo EBT sia raggiunto al 95%.

\*\*\*

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 31 luglio 2019, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ha deliberato di riconoscere al Presidente una remunerazione fissa aggiuntiva, con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, 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 31 luglio 2019, 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 40.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di medio lungo periodo (liquidabile qualora ne sussistano le condizioni al termine del periodo 2019-2020).

### Benefit

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

## **2) Amministratore Delegato**

### 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 31 luglio 2019, previo parere del Collegio Sindacale, su proposta del Comitato Nomine e Remunerazione ha deliberato di riconoscere all'Amministratore Delegato una remunerazione fissa aggiuntiva, con decorrenza dalla Data di Avvio delle Negoziazioni, pari ad Euro 150.000 lordi annui.

### Parte variabile

Con riferimento alla parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione in data 31 luglio 2019, 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 40.000, quale compenso variabile legato ad obiettivi di medio lungo periodo (liquidabile qualora ne sussistano le condizioni al termine del periodo 2019-2020).

#### Benefit

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

### **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 31 luglio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire a ciascun componente dei comitati Euro 4.500 lordi annui in quanto i Presidenti dei Comitati hanno richiesto di suddividere la maggiorazione prevista per il ruolo di presidente tra tutti i componenti.

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.

#### Benefit

Non sono previsti *benefits* aggiuntivi.

### **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 31 luglio 2019, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 32.000, per il Presidente, e pari a Euro 22.000 per ciascun Sindaco Effettivo.

#### **1.6 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.

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.

#### **1.7 CON RIFERIMENTO ALLE COMPONENTI VARIABILI, UNA DESCRIZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE 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 1.5 che precede.

#### **1.8 CRITERI UTILIZZATI PER LA VALUTAZIONE DEGLI OBIETTIVI DI PERFORMANCE ALLA BASE DELL'ASSEGNAZIONE DI AZIONI, OPZIONI, ALTRI STRUMENTI FINANZIARI O ALTRE COMPONENTI VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE**

I criteri per la valutazione 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.

Ai sensi dell'art. 7.11 del Codice di Autodisciplina della Società il Comitato Nomine e Remunerazioni monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione verificando l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*.

#### **1.9 INFORMAZIONI VOLTE AD EVIDENZIARE LA COERENZA DELLA POLITICA DELLE REMUNERAZIONI CON IL PERSEGUIMENTO DEGLI INTERESSI A LUNGO TERMINE DELLA SOCIETÀ E CON LA POLITICA DI GESTIONE DEL RISCHIO, OVE FORMALIZZATA**

Come descritto nel precedente Paragrafo 1.5 della Relazione, la politica di remunerazione persegue la creazione di valore nel medio-lungo periodo per la Società e i suoi azionisti.

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.



**1.10 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.**

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 Comitato Nomine e Remunerazione e l'erogazione degli importi maturati è conseguentemente deliberata dal Consiglio di Amministrazione in occasione della approvazione della bozza di Relazione finanziaria annuale relativa all'anno in esame.

Con riferimento alla corresponsione della porzione della componente variabile legata al raggiungimento di obiettivi pluriennali, si precisa che la stessa 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.

Si segnala che la Politica di Remunerazione prevede che 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.

**1.11 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 di 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.

**1.12 POLITICA RELATIVA AI TRATTAMENTI PREVISTI IN CASO DI CESSAZIONE DALLA CARICA O DI RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

La politica di remunerazione 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.

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.

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.

**1.13 INFORMAZIONI SULLA PRESENZA DI EVENTUALI COPERTURE ASSICURATIVE, OVVERO 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).

**1.14 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.)**

In conformità a quanto raccomandato dal Codice di Autodisciplina, la remunerazione degli amministratori indipendenti e degli amministratori che partecipano ai Comitati non è legata ai risultati economici conseguiti dalla Società.

Per quanto riguarda gli amministratori ai quali sono attribuiti particolari incarichi, si rinvia a quanto indicato al precedente Paragrafo 1.5.

**1.15 SE LA POLITICA RETRIBUTIVA È STATA DEFINITA UTILIZZANDO LE POLITICHE RETRIBUTIVE DI ALTRE SOCIETÀ COME RIFERIMENTO, E IN CASO POSITIVO I CRITERI UTILIZZATI PER LA SCELTA DI TALI SOCIETÀ**

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

**1.16 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**

Al verificarsi di circostanze eccezionali la Società potrà derogare alla politica di remunerazione al fine di garantire (i) il perseguimento degli interessi a lungo termine e/o (ii) della sostenibilità nel suo complesso e/o (iii) la capacità di stare sul mercato.

Eventuali deroghe dovranno essere di carattere eccezionale e deliberate dal Consiglio di Amministrazione della Società con il parere favorevole del Comitato Nomine e Remunerazione.

## **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 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 di remunerazione approvata nell'esercizio precedente; si precisa che le remunerazioni corrisposte nell'esercizio 2019 sono coerenti, nel loro ammontare e nelle voci che le compongono, con la politica di remunerazione adottata dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio 2019. Si precisa che la Relazione viene sottoposta per la prima volta all'approvazione da parte dell'Assemblea nell'esercizio 2020;

- nella seconda parte, illustra analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio 2019 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 2019 un compenso complessivo maggiore rispetto al compenso attribuito al Presidente e Amministratore Delegato, *pro tempore*, Lorenzo Cagnoni.

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.

## 1.1 PRIMA PARTE - VOCI CHE COMPONGONO LA REMUNERAZIONE 2019

### 1.1.1 Consiglio di Amministrazione

Con riferimento all'esercizio 2019 si precisa che l'Assemblea del 27 aprile 2018 ha attribuito a ciascun membro del Consiglio di Amministrazione un compenso annuo in denaro pari a Euro 10.000. Inoltre, l'Assemblea del 27 aprile 2018 ha deliberato di mettere a disposizione un ammontare annuo pari ad ulteriori Euro 430.000, da attribuire quale compenso per gli amministratori ai quali siano state conferite deleghe, quale compenso per le deleghe medesime, precisando tuttavia che: (i) eventuali compensi attribuiti ai membri del Consiglio di Amministrazione, per la partecipazione ad organi amministrativi di società partecipate dall'Emittente, sarebbero stati riversati a quest'ultima; e (ii) che almeno il 50% dei compensi per deleghe, che il Consiglio di Amministrazione avesse riconosciuto, sarebbe stato attribuito in forma variabile, legando la corresponsione al raggiungimento di specifici obiettivi di breve periodo e di medio-lungo periodo stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

In data 27 aprile 2018, il Consiglio di Amministrazione, previo parere favorevole del Collegio Sindacale, ha deliberato: (i) in primo luogo, di ripartire l'ammontare annuo di Euro 430.000 stabilito dall'Assemblea, per Euro 210.000 annui quali compensi fissi aggiuntivi e per Euro 220.000 annui quali compensi variabili (dei quali Euro 120.000 annui legati ad obiettivi di breve periodo ed Euro 100.000 annui legati ad obiettivi di medio-lungo periodo riferiti al triennio 2018-2020). In secondo luogo, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire i suddetti compensi fissi aggiuntivi: Euro 75.000 annui al Presidente, Euro 60.000 annui al Vice-Presidente e Euro 75.000 annui all'Amministratore Delegato, tutti da erogarsi su base mensile. Infine, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato di attribuire agli amministratori con deleghe: (i) un corrispettivo variabile di Euro 40.000 annui ciascuno, legato al raggiungimento di obiettivi e risultati di breve periodo e (ii) un corrispettivo variabile di Euro 100.000 ciascuno su base triennale, legato al raggiungimento di obiettivi e risultati di medio-lungo periodo, avendo come periodo di riferimento il triennio 2018/2020.

Successivamente alla Data di Avvio delle Negoziazioni, 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 di 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; (v) che agli amministratori esecutivi il Consiglio possa, inoltre, attribuire, nel rispetto della politica di 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 di remunerazione, ha deliberato di

- a) determinare il compenso spettante ai membri di ciascun comitato costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in Euro 4.500 lordi annui;
- b) 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.

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

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 1.1.8.

### **1.1.2 Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Nel corso dell'esercizio 2019 la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal Consigliere Lorenzo Cagnoni, nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 27 aprile 2018. Il compenso complessivo del Presidente del Consiglio di Amministrazione maturato nell'esercizio 2019 è stato pari a Euro 227.667.

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 2019.

#### Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2019 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 12.667 per la carica di consigliere di amministrazione, in virtù di quanto disposto dall'Assemblea del 27 aprile 2018, che aveva deliberato un compenso fisso di Euro 10.000 annui per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea del 31 luglio 2019 che ha deliberato un compenso fisso di Euro 15.000 annui per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.
- da un compenso complessivo lordo di Euro 115.000 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 2019 la componente variabile della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata determinata in base a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 31 luglio 2019 previo parere favorevole del Collegio Sindacale e del Comitato Nomine e Remunerazione.

La componente variabile maturata per l'esercizio 2019 è stata composta:

- Euro 60.000 relativi al raggiungimento degli obiettivi annuali (liquidabile nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio 2019);
- Euro 40.000 relativi al raggiungimento degli obiettivi pluriennali (liquidabile nel mese successivo a quello di approvazione del bilancio 2020 se gli obiettivi pluriennali saranno conseguiti).

Con riferimento alle indennità previste in caso di scioglimento anticipato del rapporto di amministrazione o del suo mancato rinnovo, si rinvia al successivo paragrafo 1.1.8.

### **1.1.3 Amministratore Delegato**

Nel corso dell'esercizio 2019 la carica di Amministratore Delegato è stata ricoperta fino al 28 agosto 2019 dal Consigliere Ugo Ravanelli il quale è stato nominato dall'Assemblea ordinaria degli Azionisti del 27 aprile 2018. Il compenso complessivo dell'Amministratore Delegato per l'esercizio 2019 è stato pari a Euro 72.667

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione dell'Amministratore Delegato nel corso dell'Esercizio 2019.

#### Componente fissa

La componente fissa per l'esercizio 2019 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 7.667 per la carica di consigliere di amministrazione, in virtù di quanto disposto dall'assemblea del 27 aprile 2018, che aveva deliberato un compenso fisso di Euro 10.000 annui per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e dall'assemblea del 31 luglio 2019 che ha deliberato un compenso fisso di Euro 15.000 annui per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.
- da un compenso complessivo lordo di Euro 65.000 per la carica di Amministratore Delegato e le deleghe conferite.

#### Componente variabile

In seguito alle dimissioni presentate in data 28 agosto 2019, non sussistono i requisiti per la maturazione della componente variabile.

A seguito delle dimissioni di Ugo Ravanelli in data 15 ottobre 2019 la Società ha diffuso un comunicato stampa rendendo noto che, a seguito delle verifiche eseguite, non vi erano indennità o altri benefici spettanti all'Amministratore Delegato dimissionario.

### **1.1.4 Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione**

Nel corso dell'esercizio 2019, la carica di Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata ricoperta dal consigliere Fabio Sebastiano dal 5 febbraio 2019 al 20 giugno 2019. Il compenso complessivo del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione per l'esercizio 2019 è stato pari a Euro 14.233

Si riporta di seguito una descrizione di ciascuna delle voci che hanno composto la remunerazione del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'Esercizio 2019.

#### Componente fissa composta:

La componente fissa per l'esercizio 2019 è stata composta:

- da un compenso lordo di Euro 11.833 per la carica di consigliere di amministrazione, in virtù di quanto disposto dall'assemblea del 27 aprile 2018, che aveva deliberato un compenso fisso di Euro 10.000 annui per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione e dall'assemblea del 31 luglio 2019 che ha deliberato un compenso fisso di Euro 15.000 annui per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione.
- da un compenso complessivo lordo di Euro 2.400 per la carica di componente del comitato Controllo e Rischi.

### **1.1.5 Componenti dei Comitati interni al Consiglio di Amministrazione**

#### Comitato Nomine e Remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, in data 3 luglio 2018, ha nominato come membri del Comitato Nomine e Remunerazione i consiglieri Maurizio Renzo Ermeti (non esecutivo) e Catia Guerrini (non esecutivo e indipendente) e, in data 31 ottobre 2018, ha nominato quale terzo componente

Valentina Ridolfi (non esecutivo e indipendente). In data 20 giugno 2019, a seguito della sua nomina quale componente del Comitato Controllo e Rischi, il consigliere Catia Guerrini ha rinunciato al suo incarico quale componente del Comitato Nomine e Remunerazione. In sostituzione del consigliere Catia Guerrini è stato nominato quale componente il consigliere Fabio Sebastiano (non esecutivo e indipendente).

Nell'esercizio 2019 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 ad Euro 4.500 lordi annui quali componenti dei comitati.

#### Comitato Controllo e Rischi

Il Consiglio di Amministrazione, in data 3 luglio 2018, ha nominato come membri del Comitato Controllo e Rischi i consiglieri Daniela Della Rosa (non esecutivo e indipendente) e Lucio Gobbi (non esecutivo e indipendente) e, in data 31 ottobre 2018, ha nominato quale terzo componente il consigliere Roberta Albiero (non esecutivo e indipendente).

A seguito delle dimissioni presentate in data 20 giugno 2019, il consigliere Roberta Albiero ha cessato di ricoprire la carica all'interno del Comitato Controllo e Rischi. In sostituzione del consigliere Roberta Albiero è stata nominata all'interno del Comitato Controllo e Rischi il consigliere Catia Guerrini. Il Consigliere Gobbi ha presentato le proprie dimissioni da componente del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente da componente del Comitato Controllo e Rischi in data 30 gennaio 2020. Alla data della presente Relazione, la Società non ha ancora assunto decisioni in merito all'integrazione del Consiglio di Amministrazione e, conseguentemente, del Comitato.

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

Nell'esercizio 2019 gli amministratori che hanno composto il Comitato Controllo e Rischi 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 ad Euro 4.500 lordi annui quali componenti dei comitati.

#### **1.1.6 Collegio Sindacale**

Il Collegio Sindacale in carica alla data della presente Relazione è stato nominato dall'Assemblea ordinaria dell'Emittente del 4 luglio 2017 e rimarrà in carica fino all'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019. Il Collegio Sindacale è composto come indicato nella tabella che segue.

Nome e Cognome	Carica	Luogo e data di nascita	Data di nomina
Massimo Conti	Presidente del Collegio Sindacale	Rimini (RN), 20 maggio 1953	3 agosto 2018
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	Riccione (RN), 28 febbraio 1965	4 luglio 2017
Cinzia Giaretta	Sindaco Effettivo	Vicenza (VI), 28 luglio 1960	4 luglio 2017
Mariliana Donati	Sindaco Supplente	Rimini (RN), 20 settembre 1963	4 luglio 2017
Paola Negretto	Sindaco Supplente	Pojana Maggiore (VI), 27 giugno 1968	30 aprile 2019

L'Assemblea del 30 aprile 2019 ha nominato Paola Negretto quale sindaco supplente della Società, che cesserà dalla carica insieme al resto dei componenti del Collegio Sindacale.

L'Assemblea del 4 luglio 2017 ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 30.000, per il Presidente, e pari a Euro 20.000 per ciascun Sindaco Effettivo, oltre ad un gettone di Euro 150 per la partecipazione ad ogni riunione dell'assemblea o del Consiglio di Amministrazione non avente all'ordine del giorno il bilancio di esercizio. Successivamente, l'Assemblea in data 31 luglio 2019 ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 32.000, per il Presidente, e pari a Euro 22.000 per ciascun Sindaco Effettivo, eliminando la componente variabile precedentemente determinata.

Nell'esercizio 2019, i componenti del Collegio Sindacale hanno percepito i compensi di seguito indicati:

- Euro 31.137 per quanto riguarda il Presidente;
- Euro 20.987 per quanto riguarda il sindaco effettivo Cinzia Giaretta;
- Euro 21.137 per quanto riguarda il sindaco effettivo Marco Petrucci.

#### **1.1.7 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 e al *business plan* approvati) e individuali.

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

- Euro 154.286 a titolo di compenso fisso sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società;
- Euro 10.500 a titolo di compenso variabile sulla base di obiettivi annuali;
- Euro 8.000 a titolo di compenso variabile sulla base di obiettivi pluriennali.

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

#### **1.1.8 Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto**

Non sussistono accordi con riferimento agli Amministratori Esecutivi e al Presidente del Consiglio di Amministrazione che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

\*\*\*

Rimini, lì 7 aprile 2020

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

*Lorenzo Cagnoni*



**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)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
<b>Lorenzo Cagnoni</b>	Presidente del CdA	1/1-31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				127.667		100.000		3.468		231.135		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>127.667</b>		<b>100.000</b>		<b>3.468</b>		<b>231.135</b>		
<b>Fabio Sebastiano</b>	Vice Presidente CdA / Consigliere	5/2 - 20/6/19 20/6-31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				11.833	2.400					14.233		
Compensi da altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>11.833</b>	<b>2.400</b>					<b>14.233</b>		
<b>Ugo Ravanelli</b>	Amministratore Delegato	1/1-28/8/2019										
Compensi società che redige il bilancio				72.667						72.667		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>72.667</b>						<b>72.667</b>		
<b>Daniela Della Rosa</b>	Consigliere / Presidente Comitato Controllo Rischi	1/1-31/12/2019 20/6 -31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				12.667	2.400					15.067		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>	<b>2.400</b>					<b>15.067</b>		
<b>Maurizio Renzo Ermeti</b>	Consigliere / Presidente Comitato Nomine e Remunerazione	1/1-31/12/2019 20/6 -31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				12.667	2.400					15.067		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>	<b>2.400</b>					<b>15.067</b>		
<b>Catia Guerrini</b>	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	1/1-31/12/2019 20/6 -31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				12.667	2.400					15.067		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>	<b>2.400</b>					<b>15.067</b>		
<b>Valentina Ridolfi</b>	Consigliere / Componente Comitato Nomine Remunerazione	1/1-31/12/2019 20/6 -31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				12.667	2.400					15.067		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>	<b>2.400</b>					<b>15.067</b>		

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)	Totale (6)	Fair value dei compensi equity	Indennità di fine carica Totale
<b>Simona Sandrini</b>	Consigliere	1/1-31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2020									
Compensi società che redige il bilancio				12.667						12.667		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>						<b>12.667</b>		
<b>Roberta Albiero</b>	Consigliere	1/1-20/6/2020										
Compensi società che redige il bilancio				12.667	2.400					15.067		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>	<b>2.400</b>					<b>15.067</b>		
<b>Lucio Gobbi (1)</b>	Consigliere / Componente Comitato Controllo e Rischi	1/1-31/12/2019 20/6 -31/12/2019										
Compensi società che redige il bilancio				12.667	2.400					15.067		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>12.667</b>	<b>2.400</b>					<b>15.067</b>		
<b>Massimo Conti (2)</b>	Presidente Collegio Sindacale	1/1-31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2019									
Compensi società che redige il bilancio				31.137					9.000	40.137		
Compensi altre società del Gruppo								2.000		2.000		
<b>Totale</b>				<b>31.137</b>				<b>11.000</b>		<b>42.137</b>		
<b>Marco Petrucci</b>	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2019									
Compensi società che redige il bilancio				21.137						21.137		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>21.137</b>						<b>21.137</b>		
<b>Cinzia Giaretta</b>	Sindaco Effettivo	1/1-31/12/2019	Assemblea Approvazione bilancio 2019									
Compensi società che redige il bilancio				20.987						20.987		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>20.987</b>						<b>20.987</b>		
<b>Carlo Costa</b>	Dirigente con Responsabilità strategiche											
Compensi società che redige il bilancio				154.285		18.500		2.655		175.440		
Compensi altre società del Gruppo												
<b>Totale</b>				<b>154.285</b>		<b>18.500</b>		<b>2.655</b>		<b>175.440</b>		

#### NOTE

(1) Il Consigliere Lucio Gobbi ha presentato le proprie dimissioni in data 30 gennaio 2020.

(2) Il Presidente del Collegio Sindacale ricopre il ruolo di Presidente OdV nella società e nella controllata Summertrade Srl.

## 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 (difformi 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 (B)	Ancora Differiti (C)	
<b>Lorenzo Cagnoni</b>	Presidente del CdA								
Compensi società che redige il bilancio			60.000	40.000	2021		73.333		
Compensi altre società del Gruppo									
<b>Totale</b>			<b>60.000</b>	<b>40.000</b>			<b>73.333</b>		
<b>Ugo Ravanelli</b>	Amministratore Delegato								
Compensi società che redige il bilancio							73.333		
Compensi altre società del Gruppo									
<b>Totale</b>							<b>73.333</b>		
<b>Carlo Costa</b>	Dirigente con Responsabilità Strategiche								
Compensi società che redige il bilancio			10.500	8.000			7.875		
Compensi altre società del Gruppo									
<b>Totale</b>			<b>10.500</b>	<b>8.000</b>			<b>7.875</b>		

**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 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019 (o all'atto delle dimissioni)
Lorenzo Cagnoni	Presidente					
Ugo Ravanelli (fino al 28/8/19)	Amministratore Delegato			5.000		5.000
Daniela Della Rosa	Amministratore non esecutivo					
Maurizio Renzo Ermeti	Amministratore non esecutivo					
Lucio Gobbi	Amministratore non esecutivo					
Catia Guerrini	Amministratore non esecutivo	-	-	-	-	-
Valentina Ridolfi	Amministratore non esecutivo					
Simona Sandrini	Amministratore non esecutivo	-	-	-	-	-
Fabio Sebastiano	Amministratore non esecutivo	-	-	-	-	-
Roberta Albiero (fino al 20/6/19)	Amministratore non esecutivo					
Massimo Conti	Presidente del Collegio Sindacale					
Marco Petrucci	Sindaco Effettivo	ITALIAN EXHIBITION GROUP S.P.A.		2.809		2.809
Cinzia Giaretta	Sindaco Effettivo	-	-	-	-	-

## Partecipazioni dei dirigenti con responsabilità strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICHE	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2018	NUMERO AZIONI ACQUISTATE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI VENDUTE NELL'ESERCIZIO 2019	NUMERO AZIONI POSSEDUTE AL 31 DICEMBRE 2019
1*			1.060		1.060

\*Le informazioni presenti in questa tabella afferiscono al *Chief Financial Officer* e Dirigente con Responsabilità Strategiche Carlo Costa.