



# 2020

## Gruppo Mediaset Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione e sui Compensi Corrisposti

Redatta ai sensi dell'art. 123-ter del Decreto Legislativo del 24 febbraio 1998, n. 58, modificato dall'art. 3 del Decreto Legislativo del 10 maggio 2019, n.49 e ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti, delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche e integrazioni nonché in conformità all'allegato 3A Schemi 7-bis e 7-ter del Regolamento medesimo.





## Indice

<b>Lettera del Presidente del Comitato .....</b>	<b>5</b>
<b>SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione.....</b>	<b>6</b>
<b>1. Introduzione .....</b>	<b>6</b>
1.1. Elementi Chiave della Politica per la Remunerazione .....	7
1.2. Allineamento tra Politica per la Remunerazione e Strategia di Business.....	9
1.3. Coerenza con il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti .....	10
1.3.1. Emergenza sanitaria COVID19.....	11
1.4. Andamento del voto sulla Politica per la Remunerazione .....	12
<b>2. Modello di governance.....</b>	<b>12</b>
2.1. Organi e/o soggetti coinvolti .....	12
2.2. Comitato Remunerazione .....	13
2.3. Intervento di esperti indipendenti.....	15
<b>3. Ambito di applicazione, finalità e principi della politica della remunerazione .....</b>	<b>16</b>
<b>4. La remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica ..</b>	<b>16</b>
4.1. Peer Group di Riferimento.....	16
4.2. Articolazione della Remunerazione .....	17
4.3. Componente fissa .....	18
4.4. Componente variabile di breve termine.....	18
4.4.1. Meccanismo di correlazione .....	18
4.4.2. Obiettivi assegnati.....	20
4.4.3. Clausole del Piano .....	22
4.5. Componente variabile di lungo termine.....	23
4.5.1. Obiettivi assegnati al Vice Presidente e Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	24
4.5.1. Clausole del Piano .....	26
4.6. Benefits .....	26
4.7. Altri pagamenti .....	26
4.8. Il Pay-mix.....	27
4.8.1. Il Pay-mix del Vice Presidente e Amministratore Delegato .....	27
4.8.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica .....	28
4.9. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione del rapporto .....	28
<b>5. La remunerazione degli amministratori non esecutivi.....</b>	<b>29</b>
<b>6. La remunerazione dei componenti dell’organo di controllo .....</b>	<b>29</b>

---

<b>7. Altre informazioni .....</b>	<b>29</b>
<b>SEZIONE II .....</b>	<b>30</b>
<b>1. Introduzione .....</b>	<b>30</b>
1.1. Andamento del voto sulla Relazione sui compensi corrisposti .....	30
<b>2. Organi Delegati .....</b>	<b>31</b>
<b>2.1. Presidente.....</b>	<b>31</b>
2.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato .....	32
<b>3. Dirigenti con Responsabilità Strategica .....</b>	<b>33</b>
<b>4. Collegio Sindacale .....</b>	<b>38</b>
<b>5. Confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti .....</b>	<b>38</b>
<b>6. Tabelle retributive.....</b>	<b>40</b>

## Lettera del Presidente del Comitato

Cari Azionisti,

sono particolarmente lieto di presentarvi la Relazione del Gruppo Mediaset sulla Politica in materia di Remunerazione 2021 e sui compensi corrisposti nell'anno 2020 degli Organi Delegati, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, degli Amministratori non esecutivi e dei componenti degli Organi di Controllo.

Il 2020 è stato un anno particolarmente intenso per il Gruppo Mediaset, con il mancato completamento dell'attesa operazione di fusione transfrontaliera per incorporazione di Mediaset S.p.A. e di Mediaset España Comunicación S.A. nella nuova realtà internazionale "MFE – MEDIAFOREUROPE N.V." e la gestione di una emergenza sanitaria inimmaginabile, affrontata con grande lungimiranza e responsabilità, anche in riferimento ai temi della Remunerazione. Non solo per quanto riguarda le misure intraprese per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori dunque, ma anche le decisioni relative alla retribuzione del top management, con la scelta di non modificare i target di performance del sistema di breve termine e di non dare avvio al terzo ciclo del Piano di incentivazione di medio-lungo termine, già sospeso in vista dell'operazione societaria poi non concretizzatasi.

La Politica che al termine del nostro mandato triennale vi presentiamo risponde a tutte le novità introdotte dal Codice di Corporate Governance e dall'evoluzione del Regolamento Emittenti ed intende inserirsi nel percorso di progressivo e pieno allineamento alle raccomandazioni dei Proxy Advisors e alle best practices nazionali ed internazionali intrapreso negli scorsi anni. Oltre a maggiori livelli di disclosure su obiettivi e performance dei sistemi di incentivazione variabile, è stato evidenziato l'allineamento della Politica per la Remunerazione con gli obiettivi strategici della Società, sono stati esplicitati un peer group di riferimento italiano ed uno europeo, è stata rappresentata, in logica pay for performance, la dinamica dei compensi corrisposti ai destinatari della Politica in relazione ai risultati della Società.

Inoltre, è stato proposto un nuovo Piano di incentivazione e fidelizzazione di medio-lungo termine di tipo azionario che, capitalizzando gli elementi di maggior valore dei precedenti, introduce elementi di innovazione relativi alle aree di miglioramento segnalate dai Proxy Advisors. Il piano estenderà la durata del lockup ad ulteriori 24 mesi decorrenti dal vesting triennale, articolandosi dunque su un orizzonte di 5 anni, adotterà obiettivi economico finanziari triennali definiti ex ante e introdurrà indicatori market based relativi rispetto ad un panel di competitor internazionali.

Infine, particolare attenzione nel corso dell'anno è stata dedicata al tema della sostenibilità e alla valutazione di quali fossero gli indicatori più adatti ed efficaci per misurare lo sforzo del Gruppo sulle tematiche ESG ed indirizzare il raggiungimento degli obiettivi strategici della società in questo senso. I frutti di questo lavoro, ne sono certo, saranno colti dal Comitato Remunerazione che sarà costituito e troveranno naturale collocazione nella Politica per la Remunerazione del 2022.

Convinto che la Relazione che vi chiamiamo ad approvare nelle sue due diverse sezioni sia all'altezza delle vostre aspettative, desidero ringraziare i consiglieri Marina Brogi e Francesca Mariotti per il loro prezioso contributo e Vi ringrazio anticipatamente per il sostegno che vorrete fornire in sede assembleare.

Milano, 26 aprile 2021

Il Presidente del Comitato  
Andrea Canepa

## **SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione**

### **1. Introduzione**

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 26 aprile 2021, illustra attraverso le due sezioni di cui è composta i principi e le linee guida della Politica sulla remunerazione di Mediaset S.p.A. per l'esercizio 2021 e fornisce informazioni sull'attuazione della Politica stessa nell'esercizio precedente, in logica di trasparenza e di conformità alle normative e disposizioni regolamentari vigenti in materia.

Il Comitato Remunerazione in data 22 aprile 2021 ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta di Politica generale per la remunerazione.

Alla base della Politica sulla remunerazione c'è la convinzione che esista uno stretto legame tra remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, performance aziendale e creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In tal senso il perseguimento di una politica in grado di assicurare la piena coerenza tra la remunerazione complessiva del "management" ed i risultati della Società rappresenta un elemento fondamentale per la soddisfazione delle aspettative degli investitori e per un consolidamento della fiducia di tutti gli stakeholders.

La Politica sulla remunerazione, riferita ad un arco temporale annuale, è redatta ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998, nella versione da ultimo modificata dall'art.3 del D. Lgs. n.49 del 10 maggio 2019, ai sensi dell'art. 84-quater del Regolamento Emittenti (delibera Consob 14 maggio 1999 n. 11971 e successive modifiche e integrazioni) e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Gruppo in data 9 novembre 2010 e viene sottoposta, nelle sue due sezioni, al voto (vincolante nel caso della sezione I e non vincolante nel caso della sezione II) da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2020.

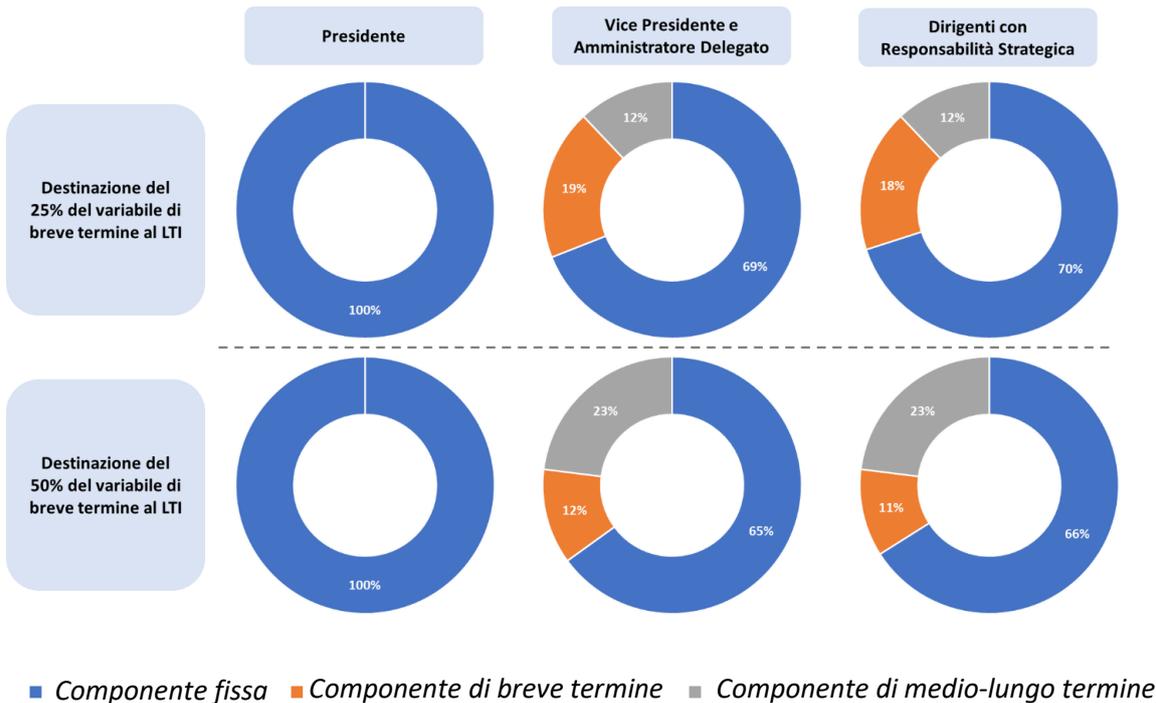
### 1.1. Elementi Chiave della Politica per la Remunerazione

<b>Componente Fissa</b>	<i>Finalità e principali caratteristiche</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distintive possedute</li> <li>• È allineata alle migliori prassi di mercato e tale da garantire un adeguato livello di retention</li> </ul>		
	<i>Entità</i>	<i>Presidente</i>	1.875.000 €	
		<i>Vice Presidente e Amministratore Delegato</i>	1.408.000 €	
<i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>		Retribuzione correlata alla significatività della posizione		
<b>Componente variabile di breve termine</b>	<i>Finalità e principali caratteristiche</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali</li> <li>• Il sistema di correlazione ai risultati del Gruppo permette di assicurare l'equilibrio economico-finanziario e la funzione incentivante del piano</li> <li>• La destinazione ex ante di una sua quota alla componente di medio-lungo termine mira ad incentivare il raggiungimento di performance sostenibili anche nel tempo</li> </ul>		
	<i>Meccanismo di correlazione ai risultati del Gruppo</i>	Utile Netto di Gruppo e EBIT Italia		
	<i>Entità (ante destinazione a LTI)</i>	<i>Vice Presidente e Amministratore Delegato</i>	500.000 €	
		<i>Dirigenti con Responsabilità Strategica (media)</i>	480.000 €	
	<i>Obiettivi di performance</i>	<i>Vice Presidente e Amministratore Delegato</i>	Posizione Finanziaria Netta (50%) e EBIT di Gruppo (50%)	
		<i>Dirigenti con Responsabilità Strategica</i>	Definiti in base al perimetro di responsabilità assegnate	

	<i>Riferimento</i>	Budget (a cui corrisponde un payout del 100%)
	<i>Scala di payout</i>	Range di performance: 91% - 105% Range di payout: 10% - 125% (0 con performance <91%)
	<i>Claw-back e Malus</i>	Il regolamento del piano prevede la possibilità da parte della Società di avvalersi di clausole di claw-back e malus che consentono, al verificarsi di talune specifiche condizioni, di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate o di non erogarle

Componente variabile di medio-lungo termine	<i>Finalità e principali caratteristiche</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti.</li> <li>Il piano viene attivato attraverso la destinazione di una quota del 25% o del 50% del premio target del sistema di incentivazione di breve termine. Tale quota viene convertita in diritti a ricevere azioni della Società; contestualmente Mediaset attribuisce al beneficiario un equivalente numero di diritti (matching)</li> </ul>
	<i>Entità</i>	Quota del breve termine destinata al piano, raddoppiata per effetto del matching
	<i>Obiettivi di performance</i>	Free Cash Flow di Gruppo triennale (45%), Risultato Netto di Gruppo triennale (45%), Total Shareholders Return relativo (10%)
	<i>Riferimento</i>	Previsione triennale per gli indicatori economico finanziari (a cui corrisponde un payout del 100%); panel di competitor per TSR
	<i>Scala di payout</i>	Range di performance: 75% - 125% Range di payout: 50% - 125% (0 con performance <75%)
	<i>Vesting</i>	Per ciascun ciclo di assegnazione la performance viene misurata su un orizzonte temporale della durata di 3 anni
	<i>Lock-Up</i>	Il 20% delle azioni maturate è soggetto ad un periodo di lock-up di due anni
	<i>Claw-back e Malus</i>	Il regolamento del piano prevede la possibilità da parte della Società di avvalersi di clausole di claw-back e malus che consentono, al verificarsi di talune specifiche condizioni, di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni già assegnate o di non assegnarle

**Pay mix teorici**



**1.2. Allineamento tra Politica per la Remunerazione e Strategia di Business**

La Politica per la Remunerazione è definita in coerenza e al fine di supportare il raggiungimento dei principali obiettivi strategici del Gruppo:

- in primo luogo, il consolidamento della leadership nel core business nazionale attraverso un modello di offerta editoriale distintivo, massimizzandone il valore commerciale, efficientando i processi produttivi e presidiando le evoluzioni del contesto normativo e infrastrutturale;
- in parallelo la valutazione di opportunità di sviluppo di attività media sovranazionali (principalmente in ambito OTT, AD Tech, Contenuti).

Per farlo prevede un equilibrato bilanciamento fra componenti fisse e variabili, di breve e di lungo termine, e benefit.

Le componenti variabili, in particolare, sono indirizzate, in un mercato maturo quale quello della televisione free, a premiare alti livelli di redditività, fondamentale per la creazione di valore per gli azionisti, e di generazione di cassa, anche al fine di sostenere la strategia di crescita dell’impresa. Accanto a questi indicatori, gli specifici obiettivi di performance assegnati nell’ambito del sistema di incentivazione di breve termine ai Dirigenti con Responsabilità Strategica in funzione delle loro diverse responsabilità organizzative consentono di garantire il perseguimento degli obiettivi chiave del Gruppo, con particolare riferimento al mantenimento della leadership nel mercato pubblicitario e alla riduzione dei costi.

L’utilizzo di strumenti di incentivazione di medio-lungo termine basati esclusivamente su azioni, contribuisce ulteriormente ad indirizzare performance che creino valore sostenibile nel tempo,

anche grazie all'estensione, a partire dal 2021, del periodo di vesting e lockup a 5 anni complessivi.

Fra i punti cardine della strategia aziendale da sempre vi è inoltre la gestione e la valorizzazione delle risorse umane. L'attenzione dimostrata ai propri dipendenti e alle loro condizioni di lavoro si traduce in numerose iniziative di comunicazione, sviluppo e formazione per tutta la popolazione anche sui temi della sostenibilità, quali ad esempio la survey e l'attività di employee engagement sulle tematiche Environment, Social e Governance a cui nel 2020 ha partecipato attivamente quasi la metà dell'organico. Su queste tematiche il Gruppo sta intensificando la propria azione ed orientando la propria strategia, con numerosi progetti lanciati e veicolati attraverso i propri contenuti editoriali.

In tal senso, nell'ottica di un progressivo percorso di miglioramento, sono in fase di valutazione e monitoraggio alcune metriche che potranno essere adottate quali obiettivi dei sistemi di incentivazione nelle successive Politiche per la Remunerazione, a testimonianza dell'allineamento sempre crescente fra Strategia, Sostenibilità e sistemi di incentivazione.

### **1.3. Coerenza con il compenso e le condizioni di lavoro dei dipendenti**

La Politica per la Remunerazione del Gruppo è elaborata coerentemente con le politiche di gestione e valorizzazione delle Risorse Umane che ne riconoscono la centralità, ritenendo il contributo professionale delle proprie persone un fattore essenziale di successo e di sviluppo dell'impresa. La gestione delle risorse umane è quindi improntata al rispetto della personalità e professionalità di ciascuna di esse, alla valorizzazione e allo sviluppo delle competenze e delle capacità professionali, alla tutela del benessere psico-fisico (anche sotto il profilo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro), in un quadro di lealtà, fiducia e rifiuto di ogni forma di discriminazione e di sfruttamento.

I livelli retributivi di tutti i dipendenti sono determinati attraverso una valutazione effettuata dalla Direzione Risorse Umane e dai Responsabili di Business che, con l'obiettivo di garantire la competitività dei livelli retributivi interni rispetto a benchmark di mercato, tiene conto dell'ambito di responsabilità, della mansione svolta e dei principi di equità interna, oltre che della necessità di mantenere un livello di attrattività e retention per le risorse chiave.

Per supportare la valutazione sull'equità e sulla competitività dei pacchetti retributivi, il Gruppo fa ricorso a strumenti di indagine e benchmark retributivi forniti da primarie società di consulenza specializzate.

Con particolare riferimento alle componenti variabili della remunerazione, è stabilito un criterio di omogeneità e coerenza fra tutti gli strumenti retributivi utilizzati, indipendentemente dall'inquadramento, rappresentato dall'obiettivo della redditività. Essa determina ad esempio il gate di accesso e/o penalizzazione nei sistemi di incentivazione del top management e di tutti i dirigenti e rappresenta il parametro in base al quale è corrisposto il premio aziendale al resto della popolazione.

In particolare, il sistema di incentivazione di breve termine è applicato con lo stesso regolamento al Vice Presidente e Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, a tutti i Dirigenti e ai funzionari commerciali. Coerentemente con il diverso impatto che essi possono determinare sul risultato aziendale, nell'ottica del Pay for Performance, l'eventuale

penalizzazione in caso di raggiungimento parziale della redditività target è proporzionale rispetto al loro livello di responsabilità:

Livello	Penalizzazione massima
Vice Presidente e AD	100%
Dirigenti con Responsabilità Strategica e Dirigenti appartenenti alla prima e seconda linea manageriale	50%
Altri dirigenti	25%
Quadri e Impiegati	0%

Tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria, sono infine beneficiari di numerosi servizi di welfare e wellbeing, erogati anche internamente alle sedi aziendali grazie a spazi dedicati a servizi (centro medico, area fitness, posta, banca, aree shopping, ...), oltre che di piani di assistenza sanitaria e di previdenza integrativa.

### 1.3.1. Emergenza sanitaria COVID19

Nella gestione dell'emergenza sanitaria COVID19, il Gruppo ha da subito implementato misure specifiche a tutela della salute e sicurezza del proprio personale e di monitoraggio degli impatti retributivi sulle diverse categorie di dipendenti.

Dal punto di vista delle misure organizzative adottate:

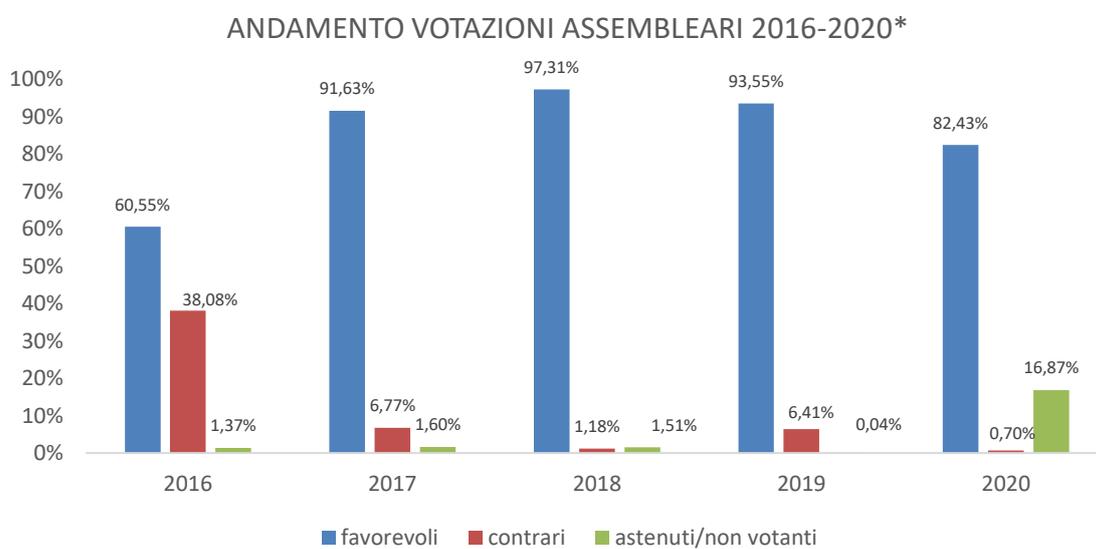
- sono stati dapprima accelerati i piani di estensione del lavoro a distanza, che oggi interessa oltre 2.000 persone, per limitare l'affollamento delle sedi aziendali, consentito solo al personale necessario alla continuità di business;
- sono state implementate misure straordinarie di igienizzazione di ogni ambiente di lavoro, è stato predisposto il controllo della temperatura agli accessi e sono stati distribuiti quotidianamente dispositivi di protezione individuale a tutti coloro che accedono alle sedi aziendali;
- sono stati predisposti protocolli per lo screening settimanale attraverso tampone rapido a tutto il personale che opera dai poli produttivi, oltre a un servizio drive through che attraverso tampone rapido e molecolare è a disposizione per tutti i dipendenti che presentano sintomi assimilabili a quelli del virus;
- sono state infine messe a disposizione, su base facoltativa e a tutti i dipendenti, campagne vaccinali anti influenzali e anti polmonite ed è stata data disponibilità alle autorità competenti ad erogare la campagna vaccinale anti COVID19 a tutto il personale.

Dal punto di vista retributivo, l'accesso su base temporanea agli strumenti di ammortizzazione sociale del personale operativo che ha visto sospendere momentaneamente la sua attività nei primi mesi dell'emergenza è stato anticipato e pienamente integrato dal Gruppo, garantendo il mantenimento di livelli retributivi inalterati.

## 1.4. Andamento del voto sulla Politica per la Remunerazione

Negli ultimi anni il Comitato Remunerazione ha posto sempre maggiore attenzione al voto assembleare sulla Politica per la Remunerazione e ha dato sempre più rilevanza alle raccomandazioni espresse dai Proxy advisors in materia di remunerazione, sviluppando attività di engagement e introducendo progressivamente elementi di miglioramento nelle proprie politiche per garantire un sempre maggiore allineamento alle best practice internazionali.

Questo percorso di miglioramento si è tradotto in un progressivo aumento del consenso assembleare, come si evidenzia dal seguente grafico, in cui si registra un maggiore tasso di astensione in occasione del voto dell'ultima Politica per la Remunerazione, approvata in continuità con quella precedente, probabilmente a fronte dell'atteso completamento dell'operazione di fusione transfrontaliera che avrebbe determinato la redazione di una nuova Politica per la Remunerazione.



\*Le votazioni degli anni 2016-2019 si riferiscono alla Relazione sulla Remunerazione nella sua interezza, mentre le votazioni dell'anno 2020 si riferiscono alla Sezione I della Relazione.

## 2. Modello di governance

### 2.1. Organi e/o soggetti coinvolti

La Politica sulla Remunerazione di Mediaset è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo condiviso che coinvolge il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Remunerazione, l'Assemblea e la funzione aziendale competente (Direzione Centrale Risorse Umane e Operazioni).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione, definisce la politica generale per la remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione sottopone ad approvazione dell'Assemblea degli azionisti la Sezione I della Relazione, che descrive la Politica per la

Remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e dei componenti dell'organo di controllo. Dal 2020 la deliberazione dell'Assemblea è vincolante.

A partire dal 2020, è inoltre sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti la Sezione II della Relazione, che descrive i compensi corrisposti nell'esercizio precedente dagli Amministratori e dagli organi di controllo.

Il Consiglio di Amministrazione è, inoltre, direttamente competente per l'attuazione della politica sulla remunerazione per gli Organi Delegati.

Gli Organi Delegati, per quanto di loro competenza, e la Direzione Centrale Risorse Umane e Operazioni, sono responsabili dell'attuazione della politica sulla remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Come previsto dall'art.123-ter, comma 3-bis del TUF, eventuali deroghe temporanee alle politiche in materia di remunerazione possono avvenire solo in presenza di circostanze eccezionali, vale a dire in situazioni in cui la deroga alla Politica per la Remunerazione è necessaria ai fini del perseguimento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità nel suo complesso o la sua capacità di stare sul mercato, e comunque coerentemente con i principi a cui è ispirata la Politica sulla Remunerazione del Gruppo. In questo caso il Consiglio di Amministrazione delibera in ordine a deroghe temporanee in materia di remunerazione, di cui al capitolo 4 della presente Politica sulla Remunerazione, su parere del Comitato Remunerazione e sentito il Comitato Parti Correlate, anche avvalendosi dell'assistenza di esperti di riconosciuta professionalità e competenza, valutandone l'indipendenza e l'assenza di conflitti di interesse.

## 2.2. Comitato Remunerazione

Il Comitato Remunerazione è composto da tre Consiglieri non esecutivi e indipendenti che dureranno in carica sino alla scadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione; fra loro sono presenti esperti in materia finanziaria. Il Comitato è attualmente composto dai seguenti Consiglieri:

Componenti del Comitato Remunerazione		
Andrea Canepa	Presidente	Consigliere indipendente
Marina Brogi	Membro	Consigliere indipendente
Francesca Mariotti	Membro	Consigliere indipendente

Al Comitato Remunerazione sono state confermate dal Consiglio le seguenti competenze:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione del Presidente, del Vice Presidente e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, avvalendosi, con riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, delle informazioni fornite dal Presidente e dal Vice Presidente e Amministratore Delegato, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprimere preventivo parere sulle proposte del Consiglio di Amministrazione e per esso del Presidente e/o del Vice Presidente e Amministratore Delegato, in ordine alla remunerazione

del Presidente e del Vice Presidente e Amministratore Delegato, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;

- esprimere preventivo parere sulle proposte del Consiglio di Amministrazione, e per esso del Presidente e/o del Vice Presidente e Amministratore Delegato, in ordine ai criteri per la definizione, da parte degli organi delegati di Mediaset S.p.A., della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e degli altri dirigenti chiave del Gruppo Mediaset;
- esprimere preventivo parere sulle proposte del Consiglio di Amministrazione, e per esso del Presidente e/o del Vice Presidente e Amministratore Delegato, in ordine alla Disciplina generale di attribuzione dei compensi (attribuzione, rinuncia o riversamento) riguardante i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo Mediaset designati a ricoprire cariche in organi amministrativi e di controllo e/o comitati nominati da organi amministrativi di società controllate o partecipate, italiane o estere;
- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine ai criteri, alle categorie di beneficiari, alle quantità, ai termini, alle condizioni e alle modalità dei piani di remunerazione basati su azioni.

Nel corso del 2020, il Comitato ha svolto le attività di propria competenza e, fra l'altro, ha:

- formulato, in relazione al Piano di incentivazione a medio-lungo termine 2018/2020, la proposta circa gli obiettivi e le categorie di destinatari per l'esercizio 2019;
- espresso parere favorevole in merito al riconoscimento della componente variabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, come proposto dal Vice Presidente e Amministratore Delegato;
- espresso parere favorevole in merito alla fissazione degli obiettivi di performance SIA (Sistema di Incentivazione Annuale) per l'esercizio 2020, correlati alla componente variabile della remunerazione del Vice Presidente e Amministratore Delegato;
- approvato la proposta di Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- espresso parere favorevole sulle rettifiche applicate ai valori "target" del Piano LTI 2015-2017, nel rispetto delle previsioni del Regolamento del Piano (art. 10.3);
- espresso, alla luce del mancato completamento dell'operazione di fusione transfrontaliera per incorporazione di Mediaset S.p.A. e di Mediaset España Comunicación S.A in Mediaset Investment N.V., parere favorevole in merito alla revoca della sospensione del Piano di incentivazione e fidelizzazione a medio-lungo termine per gli anni 2018-2020, alla regolare prosecuzione dello svolgimento dei cicli 2018 e 2019 e alla non attuazione del terzo ciclo triennale del medesimo piano;
- preso atto del completamento del processo di accertamento delle condizioni previste dal regolamento del Piano LTI 2015-2017 per l'esercizio 2017.

Nel 2020 il Comitato ha valutato, anche sulla base dello scambio di informazioni intrattenuto con la Direzione Centrale Risorse Umane e Operazioni, coerente e concretamente applicata la Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 26 giugno 2020.

Nel 2021 il Comitato ha:

- esaminato, in sessione congiunta con il Comitato Governance e Nomine, le principali novità e le opportunità di adeguamento della Relazione sulla Politica per la Remunerazione in relazione a quanto previsto all’art. 5 del Codice;
- monitorato il proseguimento dell’attività di engagement dei Proxy Advisors e degli Stakeholders da parte delle funzioni competenti;
- conferito a Willis Towers Watson il mandato per lo svolgimento di un’attività di assessment sulla politica di remunerazione e di benchmarking a supporto della definizione della remunerazione dell’Amministratore Delegato, del Presidente Esecutivo, degli Amministratori non esecutivi e dell’Organo di Controllo, nonché attività finalizzate all’individuazione di indicatori non finanziari adeguati in modo da valutarne l’introduzione nell’ambito della prossima Relazione sulla Politica in materia di Remunerazione, da pubblicarsi nel 2022;
- approvato la proposta di istituire un piano di incentivazione e fidelizzazione di medio lungo termine triennale, avente le stesse finalità e caratteristiche analoghe al precedente;
- valutato il raggiungimento delle performance SIA per l’esercizio 2020 del Vice Presidente e Amministratore Delegato;
- approvato la proposta di Relazione della Politica in materia di Remunerazione.

### **2.3. Intervento di esperti indipendenti**

Periodicamente sia la funzione aziendale competente (Direzione Centrale Risorse Umane e Operazioni) sia il Comitato Remunerazione analizzano l’equità e la competitività del pacchetto retributivo del Presidente, del Vice Presidente e Amministratore Delegato, sia a livello complessivo che a livello di singole componenti, anche avvalendosi di consulenti esterni indipendenti e caratterizzati dall’assenza di conflitti di interesse e/o società specializzate nell’Executive Compensation, che si caratterizzano per l’affidabilità e la completezza delle banche dati utilizzate per i confronti nazionali e internazionali e l’adozione di metodologie standard che consentono di valutare la complessità dei ruoli e delle deleghe attribuite.

Nell’aprile 2021, il Comitato Remunerazione ha chiesto la consulenza della società Willis Towers Watson per l’effettuazione di un’analisi di benchmark sull’adeguatezza del pacchetto retributivo dell’Amministratore Delegato, del Presidente Esecutivo, degli Amministratori non esecutivi e dell’Organo di Controllo di Mediaset, rispetto al mercato italiano e nel settore Media a livello europeo. La consulenza di Willis Towers Watson ha inoltre riguardato il supporto alla valutazione delle modifiche introdotte sulla relazione remunerazione, in particolare volto a valutare l’implementazione delle recenti previsioni regolamentari sulla Politica per la Remunerazione, tenuto conto delle prassi di mercato emergenti. La società Willis Towers Watson ha certificato di possedere i requisiti di professionalità e indipendenza richiesti dalla normativa vigente.

### 3. Ambito di applicazione, finalità e principi della politica della remunerazione

La politica di Mediaset in materia di remunerazione stabilisce principi e linee guida per la definizione della remunerazione di:

- Organi Delegati
- Dirigenti con Responsabilità Strategica
- Amministratori non esecutivi e indipendenti
- Componenti del Collegio Sindacale

Con particolare riferimento agli Organi Delegati e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, essa è ispirata alle seguenti finalità e principi guida:

<b>Allineamento alla strategia di business</b>	Il rafforzamento di valori, capacità e comportamenti allineati alle strategie di business è ottenuto grazie ad una struttura di remunerazione complessiva che prevede un pacchetto bilanciato tra elementi fissi e variabili, monetari e non monetari. Essa consente di riconoscere le responsabilità e le criticità del ruolo ricoperto, la qualità dell’apporto professionale e i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine.
<b>Attrazione e fidelizzazione risorse di valore</b>	Mediaset considera la politica retributiva una leva fondamentale per attrarre, fidelizzare e motivare le risorse chiave e per contribuire a creare valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholders. A tal fine la Politica per la Remunerazione è costruita in modo tale da garantire la competitività rispetto al mercato esterno e assicurare l’equità interna, anche in coerenza con i livelli di performance espressi.
<b>Collegamento a performance e creazione di valore</b>	La costante previsione di una parte variabile della remunerazione che si articola in una componente di breve termine e in una di medio-lungo termine di natura azionaria rende la Politica per la Remunerazione coerente con gli interessi a medio-lungo termine della Società e dei suoi azionisti.
<b>Coerenza con le condizioni di lavoro e compensi offerti</b>	L’articolazione degli strumenti retributivi è progettata in maniera coerente al fine di garantire equità in funzione dei diversi livelli di responsabilità assegnati e del contributo al raggiungimento della performance aziendale

### 4. La remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

#### 4.1. Peer Group di Riferimento

In vista della determinazione, di competenza del nuovo Consiglio di Amministrazione, del compenso del Presidente e del Vice Presidente e Amministratore Delegato e della ripartizione

di quello stabilito dall'Assemblea degli Azionisti per l'organo amministrativo nel suo complesso, sono stati definiti due distinti panel di riferimento da considerare nella definizione dei pacchetti retributivi.

Il primo panel è costituito da 14 società italiane appartenenti al comparto industriale e quotate prevalentemente negli indici FTSE MIB e FTSE Mid Cap.

Il secondo panel è costituito da 10 aziende europee appartenenti al settore Media & Entertainment e quotate nei principali mercati di riferimento.

Le società sono state identificate sulla base di criteri dimensionali (capitalizzazione, fatturato, numero di dipendenti).

<b>Panel italiano</b>	RCS Mediagroup, Webuild, Italmobiliare, Autogrill, Rai Way, Saipem, Salvatore Ferragamo, ASTM, Leonardo, Brembo, Italgas, Pirelli, Snam, Telecom Italia
<b>Panel europeo</b>	Atres Media, Tf1, Métropole Télévision, Nordic Entertainment Group AB, ProSiebenSat1 Media, StrÖer SE & CO KGAA, itv PLC, RTL Group, Informa PLC, Publicis Group

#### 4.2. Articolazione della Remunerazione

La struttura della remunerazione degli Organi Delegati, ad eccezione del Presidente, e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è articolata nelle seguenti componenti:

<b>Componente fissa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• è definita in relazione alle responsabilità affidate, all'esperienza e alle competenze distintive possedute</li> <li>• è monitorata periodicamente rispetto a benchmark di mercato per garantire un adeguato livello di retention.</li> </ul>
<b>Componente variabile di breve termine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali</li> </ul>
<b>Componente variabile di medio-lungo termine</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• assicura la crescita di valore dell'impresa e il conseguimento di risultati sostenibili nel tempo, la fidelizzazione delle risorse chiave e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti</li> </ul>
<b>Benefits</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• includono forme retributive non monetarie complementari rispetto alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze dei dirigenti (welfare e miglioramento qualità della vita)</li> </ul>

Con riferimento al **Presidente**, nell'ambito del complessivo accordo di revisione della forma del rapporto di lavoro raggiunto nel luglio 2018<sup>1</sup>, l'attuale pacchetto retributivo è stato rideterminato con la previsione della sola componente fissa (compenso per la carica) e dei benefits.

#### 4.3. Componente fissa

La Remunerazione fissa degli Organi Delegati e dei Dirigenti con responsabilità strategica è definita in relazione alle responsabilità assegnate, alla complessità del ruolo, all'esperienza ed alle competenze distintive possedute. Essa è periodicamente monitorata rispetto ai benchmark di mercato, in particolare attraverso l'utilizzo di banche dati retributive predisposte da una primaria società di consulenza specializzata in materia di remunerazione, in modo da assicurare un adeguato livello di retention. Il suo particolare peso, caratteristica distintiva di Mediaset, è funzionale a prevenire comportamenti basati su opportunità di breve termine.

La componente fissa si articola in:

- **Retribuzione annua lorda (RAL)**, correlata alla significatività della posizione, che gli Organi Delegati ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica percepiscono laddove sussista il rapporto di lavoro subordinato.
- **Compensi** che gli Organi Delegati percepiscono per la carica di Amministratori investiti di particolari incarichi ed i Dirigenti con Responsabilità Strategica in qualità di Amministratori. Per questi ultimi, inoltre, il competente organo sociale potrà, di volta in volta, determinare compensi per l'amministratore investito di particolari incarichi.

#### 4.4. Componente variabile di breve termine

A partire dal 2017, il Gruppo Mediaset ha introdotto un nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, denominato SIA, applicato al Vice Presidente e Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica ed a tutti i Dirigenti del Gruppo. Tale sistema si pone il principale obiettivo di rinforzare e garantire l'allineamento fra i comportamenti individuali e gli obiettivi aziendali di breve termine.

Il piano SIA è disciplinato da un apposito Regolamento, distribuito a ciascun partecipante, che dettaglia tutti i principi alla base del sistema, includendo le clausole accessorie previste dalle best practice in materia di incentivazione.

In particolare, il sistema prevede l'assegnazione ad ogni destinatario di obiettivi riferiti al proprio ambito di responsabilità organizzativa; il grado di raggiungimento di tali obiettivi individuali determina il livello di effettiva erogazione del premio rispetto ad un valore "target", assegnato ad ogni dirigente. Tale valore "target" può essere oggetto di penalizzazione in caso di mancato raggiungimento di determinati livelli di redditività come illustrato di seguito.

##### 4.4.1. Meccanismo di correlazione

A partire dal 2019, il piano prevede, sia per il Vice Presidente e Amministratore Delegato che per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, un unico meccanismo di correlazione fra i risultati

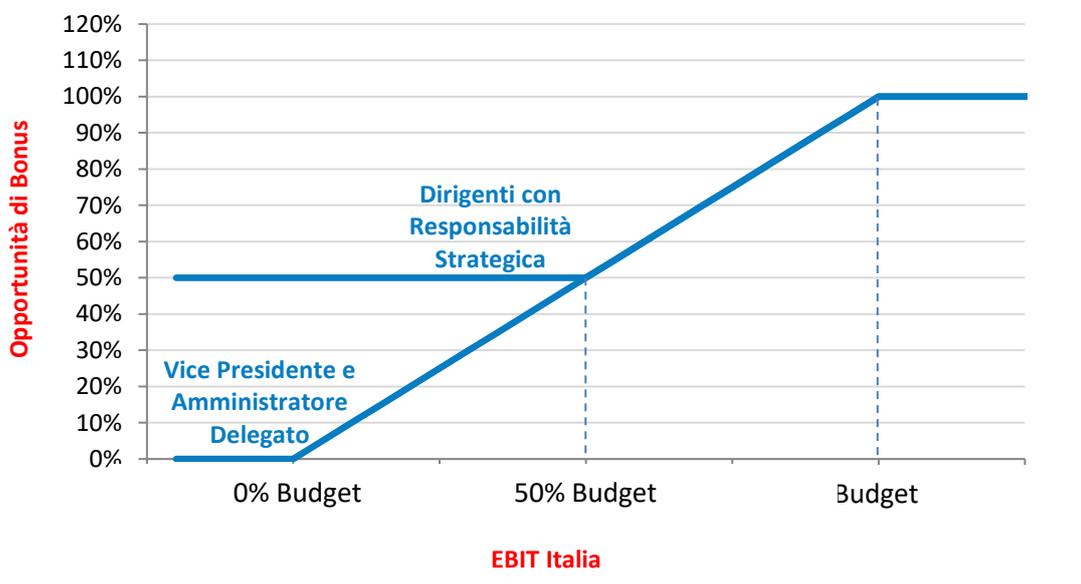
---

<sup>1</sup> Maggiori informazioni sono disponibili nel comunicato stampa del 27 luglio 2018 pubblicato sul sito della Società

economici del Gruppo ed il livello degli incentivi erogabili, che può determinare la riduzione del valore “target” in funzione dell’andamento di due parametri di bilancio, l’Utile Netto di Gruppo e l’EBIT Italia<sup>2</sup>. Tale unico meccanismo, oltre ad essere coerente con il principio di equità interna, consente di allineare per tutti i destinatari del sistema l’azione manageriale verso il raggiungimento di performance sfidanti e condivise.

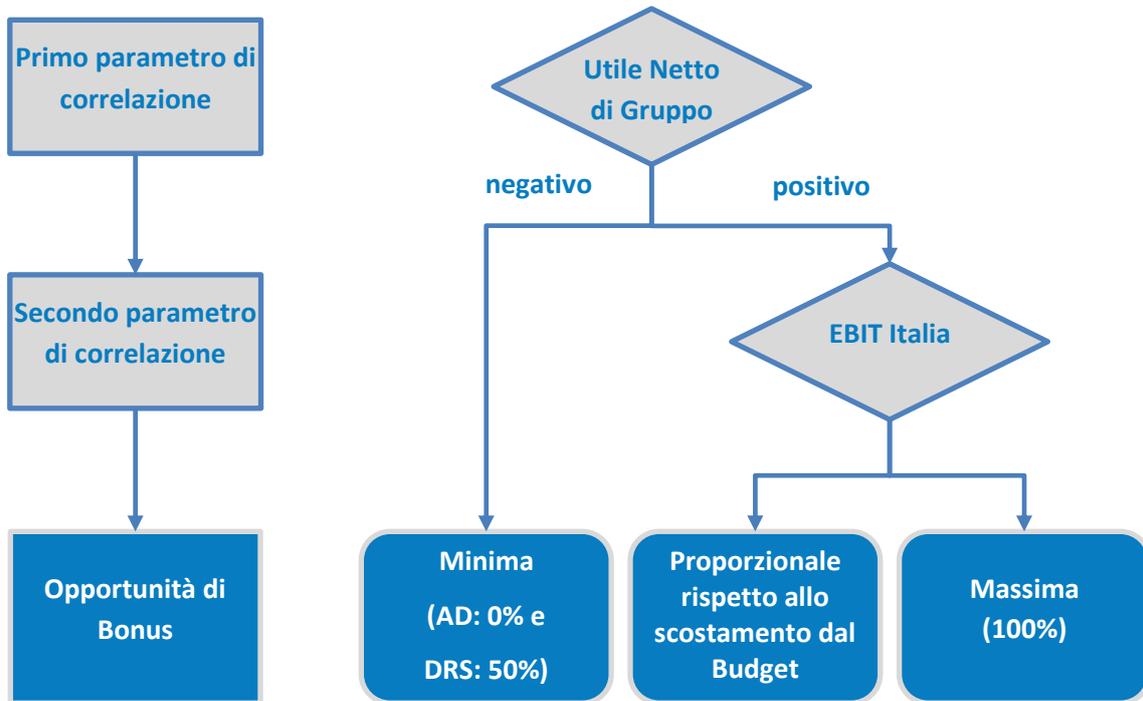
In particolare:

- Qualora l’Utile Netto di Gruppo sia negativo, la componente variabile di breve termine sarà azzerata per il Vice Presidente e Amministratore Delegato e sarà ridotta del 50% per i Dirigenti con Responsabilità Strategica
- In caso di Utile Netto di Gruppo positivo, invece, il valore target potrà essere ridotto in base allo scostamento dell’EBIT Italia dal valore di budget aziendale, secondo la seguente scala:
- 



Il meccanismo di correlazione con i risultati aziendali, sopra descritto ed illustrato nello schema seguente, consente dunque, in caso di risultati aziendali non soddisfacenti, di ridurre la reale opportunità di bonus fino al completo azzeramento per il Vice Presidente e Amministratore Delegato e alla decurtazione del 50% per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

<sup>2</sup> Ai fini del calcolo si considera l'ebit proforma al netto delle poste dei sistemi di incentivazione variabile basati sul parametro della redditività

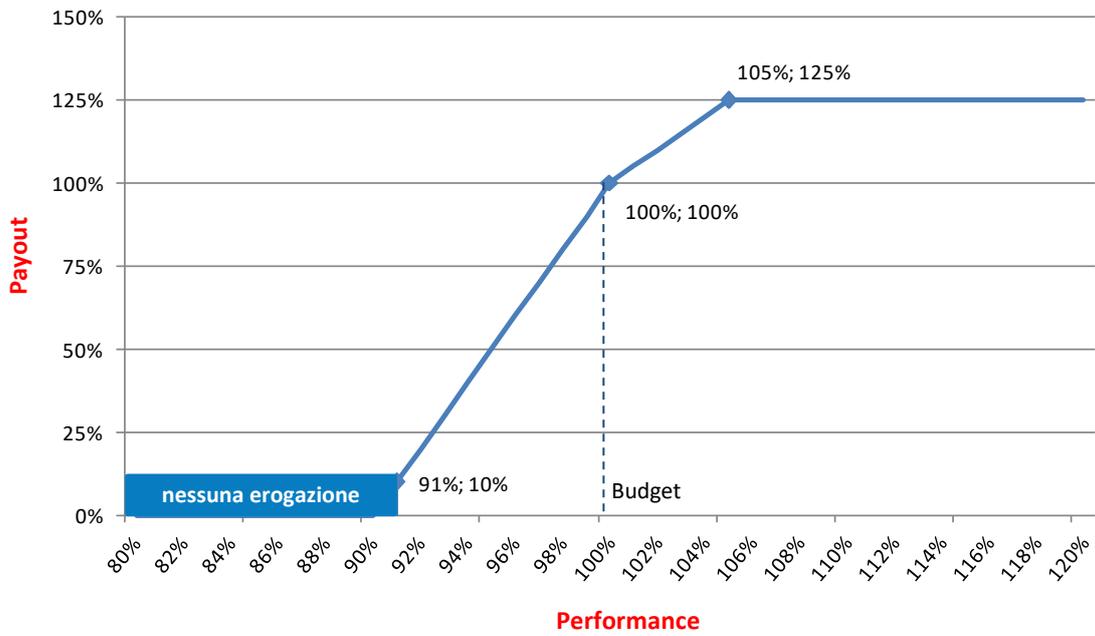


#### 4.4.2. Obiettivi assegnati

In funzione delle responsabilità legate al ruolo, a ciascun destinatario del sistema sono assegnati e formalizzati, attraverso una scheda, obiettivi quantitativi di natura prevalentemente economico-finanziaria, ciascuno dei quali con un peso relativo definito, come esplicitato nei successivi paragrafi dedicati.

Ai fini dell'erogazione dell'incentivo, una volta applicata l'eventuale penalizzazione attraverso il meccanismo di correlazione del target ai risultati aziendali, per ogni obiettivo è misurata in maniera indipendente la relativa performance in termini percentuali. Ad essa è applicata una scala di correlazione che determina il relativo livello di payout. Tale scala premia prestazioni almeno pari al 91%, livello al quale corrisponde la liquidazione del 10% del valore del premio associato al singolo obiettivo. L'erogazione massima è invece maturata al raggiungimento di una performance pari o superiore al 105%, livello al quale corrisponde la liquidazione del 125% del valore del premio associato al singolo obiettivo.

Il grafico seguente illustra la correlazione tra performance e payout: tale scala si applica a tutti gli obiettivi assegnati ai destinatari del sistema di incentivazione:



Gli obiettivi quantitativi sono attribuiti al Vice Presidente e Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica in funzione delle responsabilità legate al ruolo ed hanno natura economico/finanziaria. Di seguito si illustrano gli obiettivi proposti per il Vice Presidente e Amministratore Delegato e per ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica beneficiario del sistema SIA:

Parametri di correlazione ai risultati aziendali per l'eventuale rideterminazione del target	UTILE NETTO DI GRUPPO	
	EBIT ITALIA	
Ruolo aziendale	Obiettivo	Peso
Vice Presidente e Amministratore Delegato	EBIT di Gruppo	50%
	Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	50%
<b>Dirigenti con Responsabilità Strategica</b>		
Ruolo aziendale	Obiettivo	Peso
AD RTI e Dir. Centrale Amministrazione, Finanza, Controllo e Business Development	Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	40%
	Risultato Operativo Business Radio	30%
	Risultato Operativo Direzione Business Digital	30%
Dir. Divisione Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche	Costi Dir. Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche	100%
Dir. Centrale Risorse Umane e Operazioni	Costi operativi Area Operazioni	30%
	Costo del lavoro Italia	30%
	Costi e Investimenti Dir. Tecnologie	20%
	Saving Approvvigionamenti	20%
AD Publitalia'80 e Presidente Digitalia'08	Ricavi pubblicitari consolidati indicizzati rispetto al mercato	80%
	Costi della Concessionaria	20%

Ad ogni indicatore è applicata la scala di correlazione performance – payout, che può azzerare, ridurre o incrementare fino al 125% il payout associato al raggiungimento di ogni obiettivo.

L'obiettivo di performance target di ciascun indicatore è rappresentato dal valore di Budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, a cui è associato un payout del 100%. Tali valori non sono esplicitati in quanto si tratta di informazioni price sensitive.

#### 4.4.3. Clausole del Piano

Il regolamento del Piano prevede una clausola di **malus** che attribuisce alla Società il diritto di valutare la non assegnazione, totale o parziale, del Premio in caso di deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo e/o nel caso in cui gli obiettivi di performance siano stati determinati sulla base di dati che si siano rivelati in seguito manifestamente errati. In quest'ultimo caso è inoltre prevista una clausola di **claw-back**, che si applica anche nel caso in

cui venga accertato che il raggiungimento delle condizioni di performance sia stato effettuato sulla base di dati dolosamente falsati.

Inoltre, al verificarsi di eventi straordinari che abbiano un impatto materiale sulla significatività e sulla coerenza degli obiettivi di performance, il Consiglio di Amministrazione della Società potrà valutare se apportare opportune rettifiche alla consuntivazione dei parametri di correlazione e/o degli obiettivi di performance assegnati, volte a mantenere invariati i contenuti sostanziali ed economici del Piano.

#### 4.5. Componente variabile di lungo termine

Il 27 giugno 2018 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato un Piano di incentivazione di medio-lungo termine, con caratteristiche e finalità analoghe a quello precedentemente approvato nel 2015, i cui principali obiettivi sono:

- assicurare la crescita del valore dell'impresa allineando gli interessi del management con quelli degli azionisti;
- incentivare il management al conseguimento di risultati sostenibili nel tempo;
- fidelizzare le risorse chiave, assicurandone la permanenza nel Gruppo;
- garantire un adeguato livello di competitività della retribuzione sul mercato del lavoro.

In data 26 aprile 2021 il Consiglio di Amministrazione della Società su proposta del Comitato la Remunerazione, rilevando l'efficacia di tale Piano, ha ritenuto di sottoporre alla approvazione dell'Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per il 23 giugno 2021 un nuovo piano con caratteristiche e finalità analoghe.

Nell'ottica di proseguire il percorso di miglioramento delle politiche e dei sistemi retributivi intrapreso negli ultimi anni, il piano che verrà sottoposto all'approvazione dell'Assemblea conterrà elementi innovativi, relativi in particolare agli obiettivi di performance ed al meccanismo di lock-up, che consentiranno di garantire un sempre maggiore allineamento alle best practice internazionali e alle raccomandazioni introdotte dal Codice di Corporate Governance.

Il Piano è destinato agli Organi Delegati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica e a dirigenti, appartenenti alla prima e seconda linea manageriale, che ricoprono funzioni strategicamente rilevanti, con un impatto importante sulla creazione di valore per il Gruppo Mediaset e per gli azionisti. I destinatari, che negli ultimi anni sono stati mediamente 29, sono selezionati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione.

Il Piano consiste nell'attribuzione di diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Mediaset S.p.A. (*c.d. performance shares*) alla conclusione di un periodo di vesting triennale in relazione al raggiungimento di predeterminate condizioni di performance. In particolare il Piano prevede l'attribuzione di *diritti base* e di *diritti matching*.

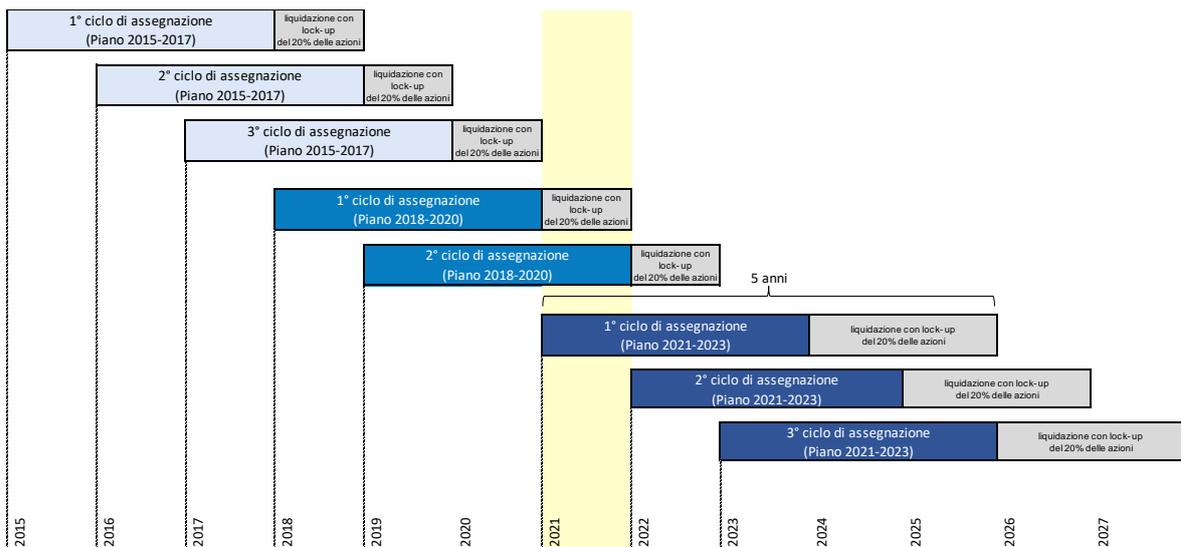
I *diritti base* sono determinati in funzione della scelta di ciascun beneficiario di destinare al piano di incentivazione di medio-lungo termine un quarto o metà del premio target del proprio sistema di incentivazione di breve termine. Per ogni diritto base derivante dal differimento di una quota del proprio premio target di breve termine, il beneficiario riceve 1 *diritto matching* aggiuntivo.

Ad ogni diritto corrisponde una azione ordinaria di Mediaset. L'effettiva maturazione dei *diritti*, e quindi delle azioni corrispondenti, è condizionata a:

- continuità del rapporto di lavoro nel corso del periodo di vesting triennale;
- grado di raggiungimento degli obiettivi di performance del Piano.

Il Piano si articola su tre cicli triennali, con attribuzione dei diritti negli anni 2021, 2022 e 2023 e prevede, al termine del periodo di vesting di 36 mesi, un periodo di lock-up del 20% delle azioni della durata di 24 mesi. In tal modo viene garantito un maggiore allineamento degli interessi del management con quelli degli azionisti nel lungo termine, in quanto il periodo complessivo di maturazione dei diritti e mantenimento delle azioni raggiunge i 5 anni.

Il grafico seguente illustra il meccanismo di funzionamento del Piano, anche in relazione all'esecuzione del Piano di incentivazione di medio-lungo termine in vigore negli anni 2018 e 2019. Il Gruppo Mediaset non ha invece dato avvio al terzo ciclo del piano incentivazione di medio-lungo termine 2018-2020, a seguito del mancato completamento dell'operazione di fusione transfrontaliera di Mediaset e Mediaset Espana in MFE e dell'emergenza sanitaria internazionale. Il Consiglio di Amministrazione di Mediaset, su proposta del Comitato Remunerazione, anche in considerazione dell'impatto negativo che tali eventi hanno avuto sui risultati economici e finanziari del Gruppo, ha infatti deliberato la sospensione del suddetto ciclo.



Nel 2021 saranno assegnati i diritti relativi al primo ciclo triennale del nuovo Piano ed attribuite le azioni relative al primo ciclo del Piano 2018-2020.

#### 4.5.1. Obiettivi assegnati al Vice Presidente e Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica

Per tutti i destinatari, il Piano prevede i seguenti obiettivi di performance:

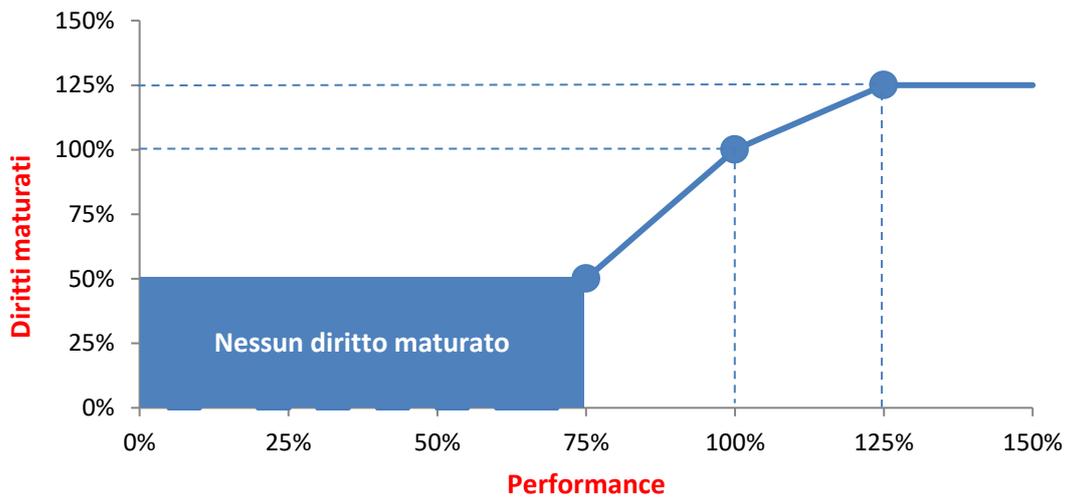
	Indicatore	Peso
<b>Obiettivi di Performance</b>	Utile Netto di Gruppo triennale	45%
	Free Cash Flow di Gruppo triennale	45%
	TSR relativo rispetto a un panel di confronto composto da altre 4 aziende media	10%

Per gli indicatori di carattere economico finanziario la performance raggiunta sarà determinata in riferimento al target triennale definito dai piani pluriennali approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per quanto riguarda l'indicatore market based, la performance raggiunta sarà determinata in relazione al posizionamento relativo del TSR di Mediaset rispetto a quello delle aziende appartenenti ad un campione di altre 4 competitor media europee composto da AtresMedia, TF1, Prosieben e iTV. In particolare, le performance relative a questo indicatore saranno calcolate in funzione del posizionamento del TSR di Mediaset, come riportato nella seguente tabella:

Posizionamento di Mediaset	Performance
Miglior TSR	125%
2° TSR	115%
3° TSR	100%
4° TSR	75%
Peggior TSR	0%

Il sistema di incentivazione a medio-lungo termine premia un range di performance (calcolata come media pesata delle performance dei 3 obiettivi) compreso fra il 75% e il 125%, a cui corrisponde rispettivamente la maturazione del 50% e del 125% dei diritti assegnati. Risultati intermedi prevedono una maturazione di quota parte dei diritti.



#### 4.5.1. Clausole del Piano

Il regolamento del Piano prevede una clausola di **malus** che permette alla Società di non assegnare in tutto o in parte le azioni maturate dai beneficiari in caso di significativo deterioramento della situazione finanziaria o patrimoniale del Gruppo. Sono inoltre previste clausole di **claw-back** in caso di maturazione dei diritti sulla base di dati che risultino ex-post errati o falsati.

#### 4.6. Benefits

A completamento del pacchetto retributivo, Mediaset offre **benefici non monetari** di natura prevalentemente previdenziale ed assistenziale e ad integrazione di quanto previsto a livello di contrattazione nazionale: piano di assistenza sanitaria integrativo, assicurazioni infortuni, vita e invalidità permanente da malattia, autovettura aziendale. In linea con le “best practices” è prevista inoltre una polizza assicurativa a fronte della responsabilità civile verso terzi nell’esercizio delle loro funzioni sia in qualità di amministratore sia in quanto dirigente.

#### 4.7. Altri pagamenti

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono beneficiari di un Patto di non Concorrenza che prevede la corresponsione di una quota annuale in relazione alla durata e all’ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso. Mediante tale patto il beneficiario si impegna a non prestare attività in concorrenza con quelle svolte nell’ambito delle proprie responsabilità nel Gruppo Mediaset, nel territorio nazionale e nei Paesi esteri in cui il Gruppo opera, pena la restituzione di tutte le quote percepite a titolo di patto non concorrenza.

Tali patti, erogati in costanza di rapporto di lavoro, sono in vigore da diversi anni. La Società ha stabilito che a partire dal 2017 i nuovi patti di non concorrenza che verranno eventualmente sottoscritti prevederanno che il pagamento sia corrisposto al termine del rapporto di lavoro, momento in cui si attiverà il vincolo di non concorrenza.

Non è prevista l'erogazione di premi discrezionali a riconoscimento di performance riferibili ad obiettivi preventivamente pianificabili, che saranno gestiti attraverso i piani di incentivazione di breve e lungo termine.

Eventuali esigenze di premiare un Amministratore Esecutivo per risultati di eccezionale rilevanza, ottenuti nell'ambito di operazioni straordinarie (ad esempio che riguardino la revisione del perimetro del Gruppo), saranno oggetto di specifica delibera da parte del Consiglio di Amministrazione, acquisito il parere del Comitato Remunerazione; le eventuali erogazioni comunque non potranno eccedere il valore target annuale di riferimento del sistema di incentivazione di breve termine.

#### 4.8. Il Pay-mix

Nei grafici seguenti è illustrato il Pay-mix complessivo, a target e massimo, del Vice Presidente e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, determinato dalle componenti della retribuzione illustrate nei paragrafi precedenti.

La composizione del Pay-mix è illustrata nei differenti scenari che possono determinarsi:

- in base alla scelta individuale della quota di incentivo di breve termine (SIA) da destinare al sistema di incentivazione di medio-lungo termine (LTI);
- in base ai valori che gli incentivi a breve e a medio-lungo termine possono assumere in funzione delle performance ottenute.

Ai fini della rappresentazione, si ipotizza il pieno raggiungimento delle condizioni di accesso al sistema di incentivazione, in assenza dunque di penalizzazioni ex ante del target.

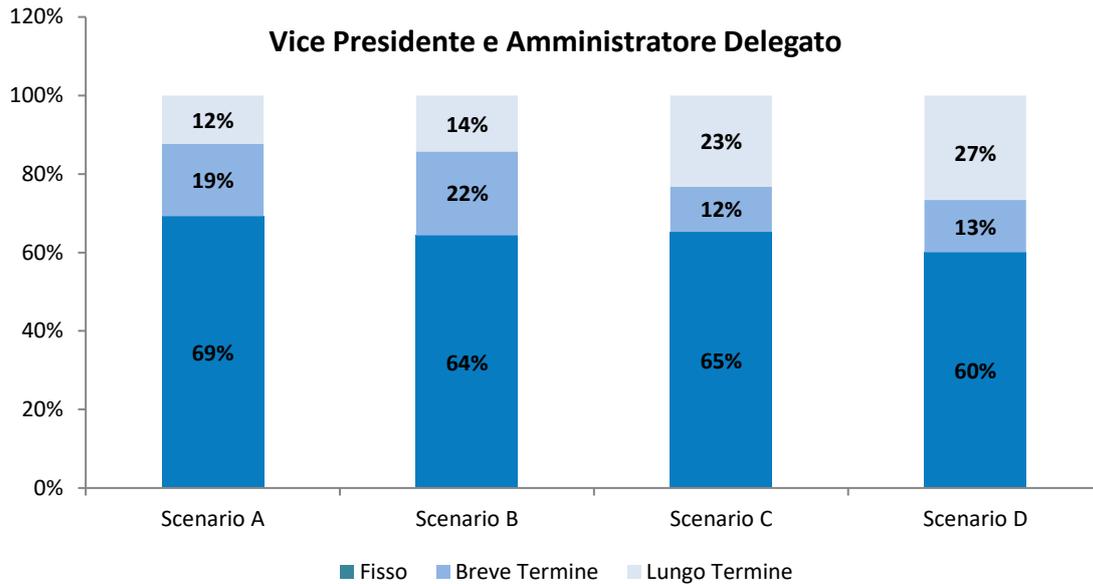
In particolare sono rappresentati i pay-mix risultati dalle seguenti 4 casistiche:

		Performance Sistemi di Incentivazione Variabile	
		Target	Massima
Quota SIA destinata a LTI	25%	Scenario A	Scenario B
	50%	Scenario C	Scenario D

In caso di mancato o insufficiente raggiungimento degli obiettivi aziendali ed individuali, entrambe le componenti variabili di breve e di medio-lungo termine possono annullarsi completamente, determinando una retribuzione articolata nelle sole componenti fisse.

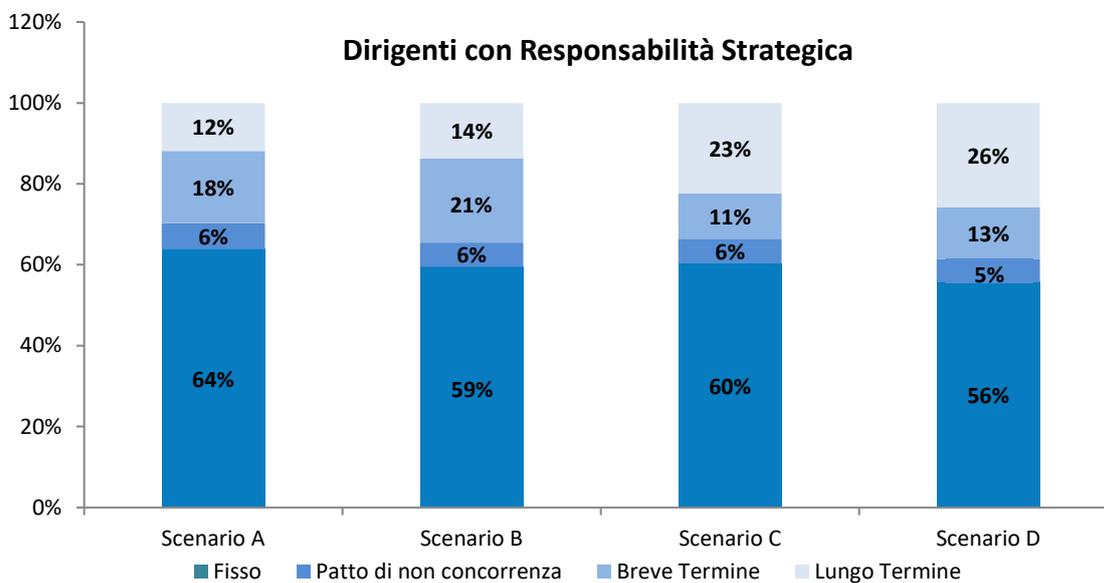
##### 4.8.1. Il Pay-mix del Vice Presidente e Amministratore Delegato

I grafici seguenti illustrano il pay-mix complessivo del Vice Presidente e Amministratore Delegato nei quattro scenari presi in esame.



#### 4.8.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

Come nel paragrafo precedente dedicato agli Organi Delegati, i grafici seguenti illustrano il pay-mix complessivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategica nei quattro scenari presi in esame.



#### 4.9. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione del rapporto

E' politica della Società non regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del mandato<sup>3</sup>. Tuttavia, coerentemente con le

<sup>3</sup> Si precisa, che, come comunicato al mercato in data 27 luglio 2018, nell'ambito dell'accordo di risoluzione del rapporto di lavoro dirigente con Fedele Confalonieri è stato stabilito, ex ante ed in via eccezionale, un "trattamento

prassi di mercato, è previsto che il corrispettivo erogato in caso di cessazione/risoluzione del rapporto di lavoro non superi le 24 mensilità relativamente al rapporto di amministrazione (emolumenti), a cui si aggiungeranno, nel caso sussista anche un rapporto di lavoro subordinato, le previsioni disciplinate dalla normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto dirigenziale. In tal senso le modalità di determinazione dell'importo da erogare relativo al Piano di incentivazione di medio-lungo termine, sono disciplinate dal Regolamento del Piano che, in funzione delle cause di interruzione del rapporto di lavoro, configura le casistiche di bad leaver e good leaver ed i relativi livelli di payout.

## **5. La remunerazione degli amministratori non esecutivi**

Attualmente per gli amministratori non esecutivi e/o indipendenti sono previsti un compenso annuale fisso e un gettone di presenza in funzione dell'effettiva partecipazione alle riunioni degli organi di riferimento. Tale compenso è commisurato all'impegno richiesto e allo svolgimento delle attività assegnate.

Non è prevista, invece, una componente variabile del compenso.

Il compenso annuale fisso, determinato dall'Assemblea in data 27 giugno 2018, è pari a 40.000 euro, a cui si aggiunge un gettone di presenza di 3.000 euro (elevato a 4.000 euro per i Presidenti) per la partecipazione a ciascuna riunione del Comitato Parti Correlate e dei Comitati endoconsiliari con funzioni consultive e propositive. Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta, ai sensi dello Statuto, il diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

## **6. La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo**

A ciascun componente del Collegio Sindacale è attribuito dall'Assemblea degli Azionisti un compenso fisso, commisurato all'impegno richiesto e allo svolgimento delle attività assegnate. Ai membri del Collegio Sindacale spetta, ai sensi di Statuto, il diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Il compenso annuale per i membri effettivi del Collegio, determinato dall'Assemblea del 26 giugno 2020, è fissato in 60.000 euro lordi (elevato a 90.000 euro per il Presidente).

## **7. Altre informazioni**

La presente politica è stata elaborata con riferimento all'Emittente e tenendo in considerazione le caratteristiche e le peculiarità del contesto e delle attività specifiche, senza prendere a riferimento altre Società.

---

di fine mandato", da corrispondersi nel momento in cui il Presidente dovesse cessare o non essere rinnovato nel suo attuale incarico. Tale importo, pari a 8,5 milioni di euro lordi, è stato determinato anche a riconoscimento del contributo straordinario fornito dal Presidente al Gruppo fin dalla sua fondazione.

## SEZIONE II

### Prima parte

#### 1. Introduzione

Nella presente sezione della Relazione è fornita una descrizione dell'attuazione della politica per il 2020 per gli Organi Delegati e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

La seconda sezione contiene da quest'anno anche un maggior livello di disclosure circa l'andamento del voto assembleare, i risultati di performance degli obiettivi dei singoli sistemi di incentivazione, la rappresentazione del paymix di consuntivo di Organi Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategica e la dinamica della remunerazione dei destinatari della Politica, in relazione all'andamento dei parametri economico-finanziari del Gruppo e alla retribuzione media del personale.

L'esercizio 2020 è stato inevitabilmente caratterizzato dagli impatti dell'emergenza sanitaria che hanno condizionato la performance economica del Gruppo, principalmente a causa della contrazione del mercato pubblicitario.

In particolare, sul fronte dei ricavi il Gruppo ha saputo parzialmente limitare gli effetti della crisi con una riduzione della raccolta proporzionalmente minore rispetto a quella registrata sul mercato advertising nel suo complesso. In parallelo, la grande capacità di reazione e flessibilità del Gruppo si è manifestata attraverso una significativa contrazione dei costi che ha determinato il raggiungimento di una buona redditività operativa, seppur inferiore alle previsioni di budget in Italia.

Nonostante l'impatto straordinario della pandemia, non sono state adottate deroghe alla Politica per la Remunerazione, che è stata applicata in piena coerenza con la Politica votata ed approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 2020, come stabilito fin dai primi mesi dell'emergenza.

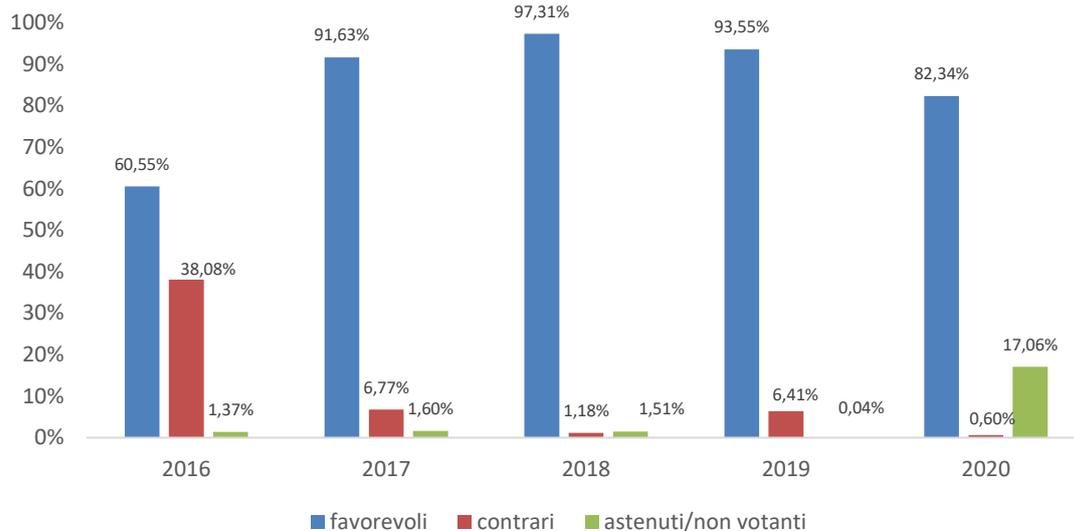
Pertanto, in applicazione del meccanismo di rideterminazione del target del sistema di incentivazione di breve termine, il Vice Presidente e Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità strategica subiranno una riduzione del target del loro sistema di incentivazione di breve termine pari al 33%, pari allo scostamento dell'EBIT Italia rispetto a quello di Budget.

##### 1.1. Andamento del voto sulla Relazione sui compensi corrisposti

Nel 2020 l'Assemblea degli Azionisti è stata per la prima volta chiamata ad un voto di carattere consultivo sulla seconda sezione della Relazione per la Remunerazione, relativa ai compensi corrisposti nell'anno 2019.

Come illustrato nel grafico seguente, il voto ha registrato un alto livello di voti favorevoli (82,3%) a fronte di un restante 17% di voti astenuti, e voti negativi sostanzialmente nulli.

## ANDAMENTO VOTAZIONI ASSEMBLEARI 2016-2020\*



\*Le votazioni degli anni 2016-2019 si riferiscono alla Relazione sulla Remunerazione nella sua interezza, mentre le votazioni dell'anno 2020 si riferiscono alla Sezione II della Relazione.

Pur in presenza di una sostanziale assenza di voti negativi, il dialogo instaurato con i Proxy Advisors e l'attenzione alle loro raccomandazioni, hanno indotto il Gruppo ad incrementare il livello di disclosure all'interno della presente Relazione, con particolare riferimento agli obiettivi dei sistemi di incentivazione.

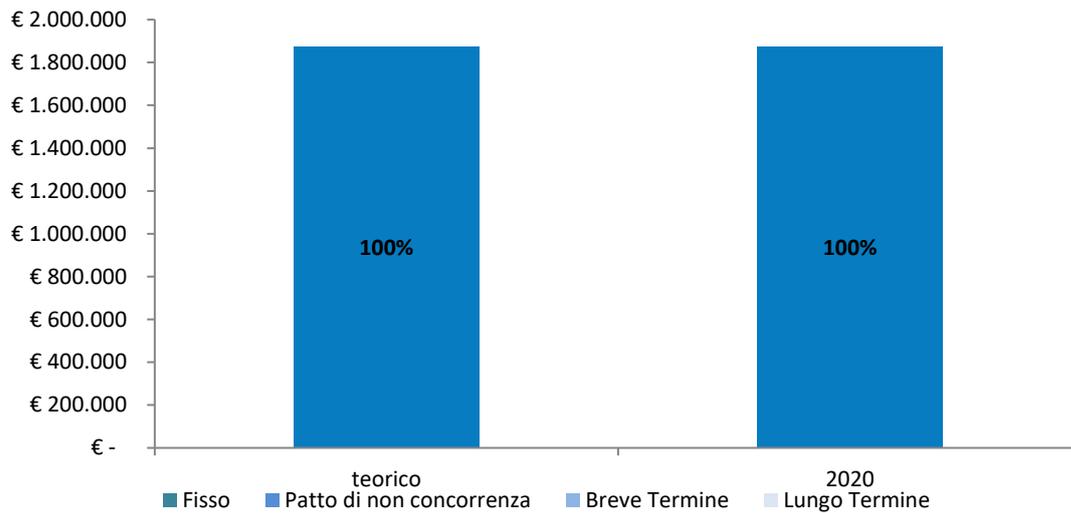
## 2. Organi Delegati

### 2.1. Presidente

Il signor Fedele Confalonieri ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.800.000,00 €, corrispondente al compenso per la carica ricoperta per tutto l'anno 2020 (incluso il compenso previsto come presidente del Consiglio di Amministrazione). Il Presidente ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati al Presidente è pari a 17.434,08 €.

Il paymix di consuntivo, rispetto a quello teorico è stato il seguente:



## 2.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato

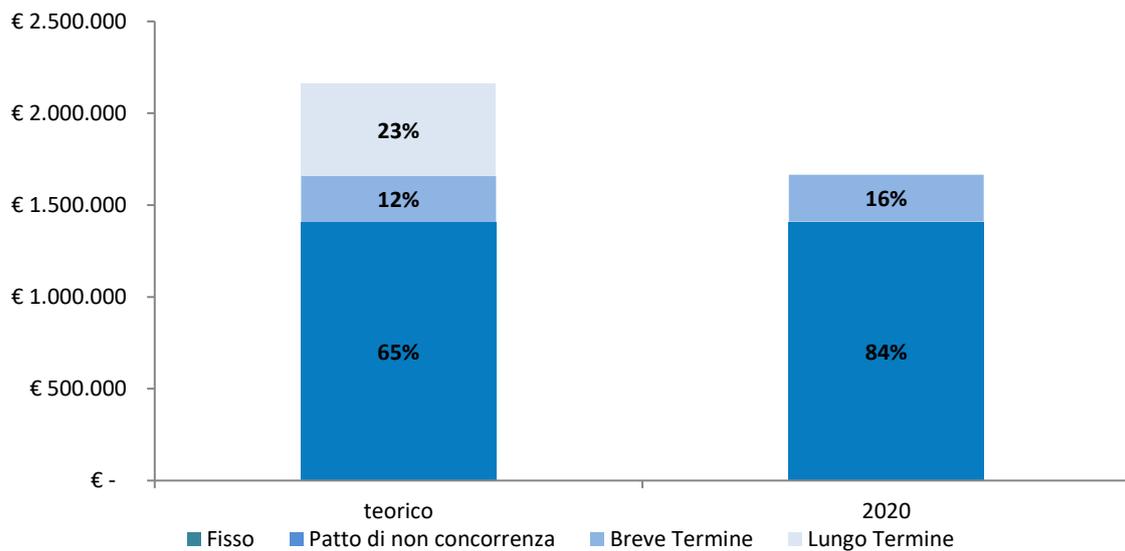
Il signor Pier Silvio Berlusconi ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.409.151,56 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 369.151,56 €, il compenso per la carica ricoperta per tutto l’anno 2020 è pari a 1.040.000 € (incluso il compenso previsto come consigliere);
- **componente variabile a breve termine:** pari a 259.625 €. Tale importo è stato erogato in applicazione della penalizzazione del 33% del target iniziale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2020, relativamente ai quali il Vice Presidente e Amministratore Delegato ha ottenuto le seguenti performance:

Obiettivo	Peso	Performance	Payout
EBIT di Gruppo	50%	93%	30%
Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	50%	111%	125%

- **componente variabile a medio-lungo termine:** nel 2020 non è stato attivato il terzo ciclo del Piano a medio-lungo termine 2018-2020 e non sono stati quindi attribuiti diritti; nel mese di settembre sono state assegnate al dirigente 142.572 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell’esercizio 2017 in esecuzione del terzo ciclo del piano 2015-2017 conclusosi regolarmente a seguito del mancato completamento dell’operazione di fusione transfrontaliera, con una performance media pari al 134,7% e payout pari al 100%;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati al Vice Presidente è pari a 3.506,53 €;
- **altri pagamenti:** nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2020.

Il paymix di consuntivo, rispetto a quello teorico è stato il seguente:



### 3. Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono:

Cognome	Nome	Ruolo organizzativo aziendale
Giordani	Marco	Direttore Centrale Amministrazione, Finanza, Controllo e Business Development di Mediaset S.p.A., Amministratore Delegato di RTI S.p.A., Presidente di Monradio S.r.l., Presidente di RadioMediaset S.p.A., Presidente di Virgin Radio Italy S.p.A. e Presidente di Mediaset Investment N.V.
Nieri	Gina	Direttore Divisione Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche di Mediaset S.p.A. e Vice Presidente di RTI S.p.A.
Querci	Niccolò	Direttore Centrale Risorse Umane e Operazioni di Mediaset S.p.A., Vice Presidente di RTI S.p.A. e Vice Presidente di Publitalia '80 S.p.A.
Sala	Stefano	Amministratore Delegato di Publitalia '80 S.p.A., Presidente di Digitalia '08 S.r.l., Amministratore Delegato di Publieurope Limited, Presidente di Mediamond S.p.A. e Presidente di Videowall S.r.l.

Il signor Marco Giordani ha percepito una retribuzione così composta:

- componente fissa:** pari a 991.768,91 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 951.768,91 € percepita in qualità di dipendente Mediaset Italia ed il compenso come consigliere pari a 40.000 €. Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;

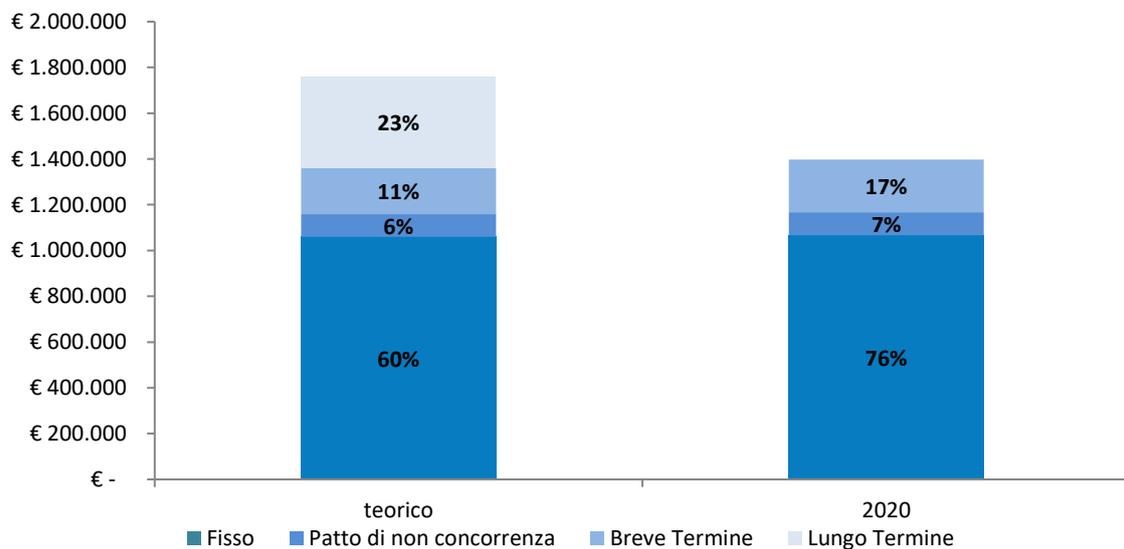
- componente variabile a breve termine:** pari a 234.500 €. Tale importo è stato erogato in applicazione della penalizzazione del 33% del target iniziale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2020, relativamente ai quali l'Amministratore Delegato RTI e Direttore Centrale Amministrazione, Finanza, Controllo e Business Development ha ottenuto le seguenti performance:

Obiettivo	Peso	Performance	Payout
Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	40%	111%	125%
Risultato Operativo Business Radio	30%	< 91%	0%
Risultato Operativo Direzione Business Digital	30%	154%	125%

- componente variabile a medio-lungo termine:** nel 2020 non è stato attivato il terzo ciclo del Piano a medio-lungo termine 2018-2020 e non sono stati quindi attribuiti diritti; nel mese di settembre sono state assegnate al dirigente 114.058 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2017 in esecuzione del terzo ciclo del piano 2015-2017 conclusosi regolarmente a seguito del mancato completamento dell'operazione di fusione transfrontaliera, con una performance media pari al 134,7% e payout pari al 100%;
- benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 5.334,91 €;
- altri pagamenti:** pari a 100.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2020.

Il paymix di consuntivo, rispetto a quello teorico è stato il seguente:



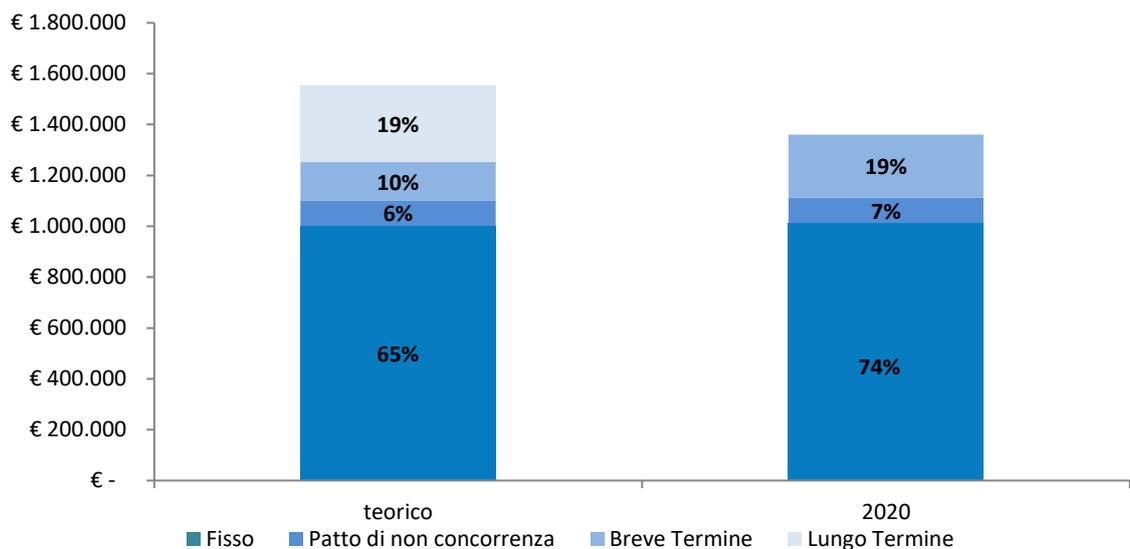
La signora Gina Nieri ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 938.205,26 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 898.205,26 € percepita in qualità di dipendente Mediaset Italia ed il compenso come consigliere pari a 40.000 €. Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **componente variabile a breve termine:** pari a 251.250 €. Tale importo è stato erogato in applicazione della penalizzazione del 33% del target iniziale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2020, relativamente ai quali il Direttore Divisione Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche ha ottenuto le seguenti performance:

Obiettivo	Peso	Performance	Payout
Costi Dir. Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche	100%	109%	125%

- **componente variabile a medio-lungo termine:** nel 2020 non è stato attivato il terzo ciclo del Piano a medio-lungo termine 2018-2020 e non sono stati quindi attribuiti diritti; nel mese di settembre sono state assegnate al dirigente 71.286 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell’esercizio 2017 in esecuzione del terzo ciclo del piano 2015-2017 conclusosi regolarmente a seguito del mancato completamento dell’operazione di fusione transfrontaliera, con una performance media pari al 134,7% e payout pari al 100%;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 5.174,65 €;
- **altri pagamenti:** pari a 100.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente). Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2020.

Il paymix di consuntivo, rispetto a quello teorico è stato il seguente:



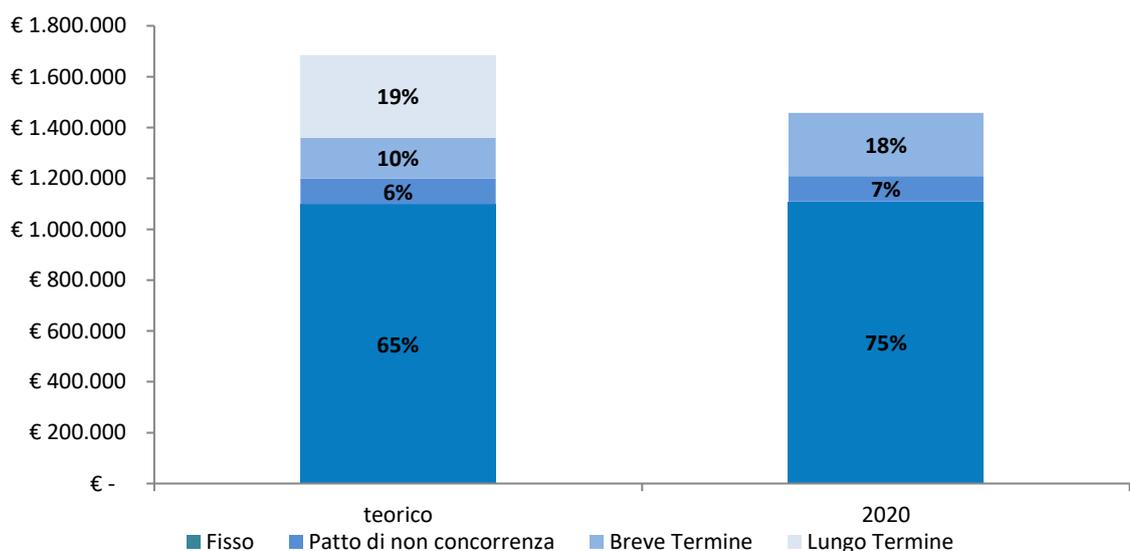
Il signor Niccolò Querci ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.034.131,84 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 994.131,84 € percepita in qualità di dipendente R.T.I. ed il compenso come consigliere di Mediaset pari a 40.000 €. Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **componente variabile a breve termine:** pari a 268.921 €. Tale importo è stato erogato in applicazione della penalizzazione del 33% del target iniziale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2020, relativamente ai quali il Direttore Centrale Risorse Umane e Operazioni ha ottenuto le seguenti performance:

Obiettivo	Peso	Performance	Payout
Costi operativi Area Operazioni	30%	105%	125%
Costo del lavoro Italia	30%	104%	120%
Costi e Investimenti Dir. Tecnologie	20%	107%	125%
Saving Approvvigionamenti	20%	132%	125%

- **componente variabile a medio-lungo termine:** nel 2020 non è stato attivato il terzo ciclo del Piano a medio-lungo termine 2018-2020 e non sono stati quindi attribuiti diritti; nel mese di settembre sono state assegnate al dirigente 39.207 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell’esercizio 2017 in esecuzione del terzo ciclo del piano 2015-2017 conclusosi regolarmente a seguito del mancato completamento dell’operazione di fusione transfrontaliera, con una performance media pari al 134,7% e payout pari al 100%;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 5.316,40 €;
- **altri pagamenti:** pari a 100.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).  
Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2020.

Il paymix di consuntivo, rispetto a quello teorico è stato il seguente:



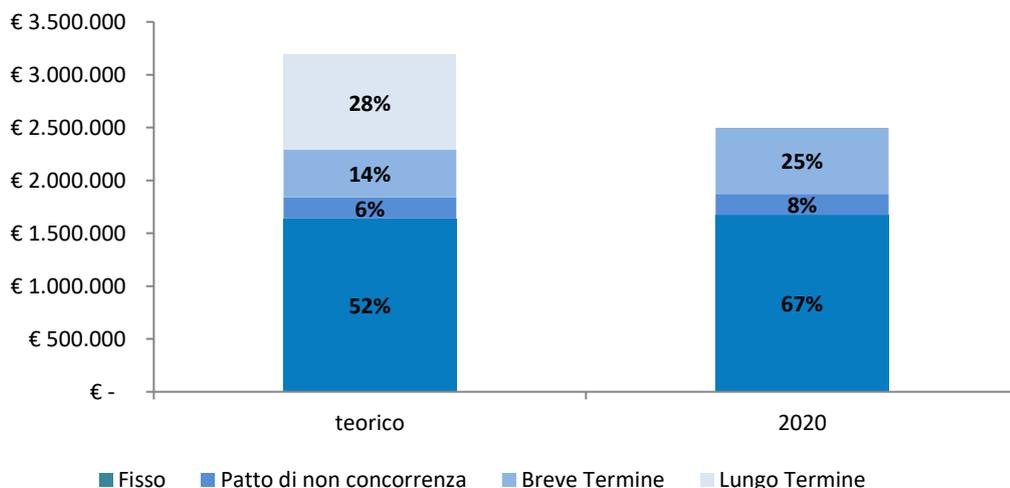
Il signor Stefano Sala ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.673.297,09 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 1.333.297,09 € percepita in qualità di dipendente Publitalia '80, il compenso come consigliere di Mediaset pari a 40.000 € e il compenso per la carica ricoperta in Publitalia '80 pari a 300.000 €.;
- **componente variabile a breve termine:** pari a 633.150 €. Tale importo è stato erogato in applicazione della penalizzazione del 33% del target iniziale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2020, relativamente ai quali L'Amministratore Delegato Publitalia'80 e Presidente Digitalia'08 ha ottenuto le seguenti performance:

Obiettivo	Peso	Performance	Payout
Ricavi pubblicitari consolidati indicizzati rispetto al mercato	80%	100%	100%
Costi della Concessionaria	20%	106%	125%

- **componente variabile a medio-lungo termine:** nel 2020 non è stato attivato il terzo ciclo del Piano a medio-lungo termine 2018-2020 e non sono stati quindi attribuiti diritti; nel mese di settembre sono state assegnate al dirigente 228.115 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2017 in esecuzione del terzo ciclo del piano 2015-2017 conclusosi regolarmente a seguito del mancato completamento dell'operazione di fusione transfrontaliera, con una performance media pari al 134,7% e payout pari al 100%;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.351,20 €;
- **altri pagamenti:** pari a 200.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).  
Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2020.

Il paymix di consuntivo, rispetto a quello teorico è stato il seguente:



#### **4. Collegio Sindacale**

A ciascun componente del Collegio Sindacale è attribuito dall'Assemblea degli Azionisti un compenso fisso.

L'Assemblea del 26 giugno 2020 ha nominato Presidente del Collegio Sindacale il signor Giovanni Fiori e sindaci effettivi i signori Flavia Daunia Minutillo e Riccardo Perotta, determinando in euro 60.000 lordi il compenso annuale per i membri effettivi del Collegio e in euro 90.000 lordi il compenso annuale per il Presidente. Ai membri del Collegio Sindacale spetta ai sensi di Statuto, il diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Il Collegio Sindacale così nominato rimarrà in carica sino all'Assemblea che approverà il bilancio 2022.

#### **5. Confronto tra la remunerazione dell'Organo di Amministrazione, i risultati del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti**

In questo paragrafo viene rappresentato il confronto tra la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Società, le performance economico-finanziarie del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti del Gruppo negli ultimi due esercizi<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> La tabella mette a confronto gli esercizi 2019 e 2020, in conformità a quanto esplicitato dal Regolamento Emittenti schema 7 bis paragrafo 1.5, che specifica che in sede di prima applicazione, nelle relazioni 2021, le informazioni di confronto richieste possono avere ad oggetto solo i dati relativi agli esercizi 2019 e 2020. Il confronto verrà esteso a più esercizi progressivamente nei prossimi anni, fino ad arrivare ai 5 esercizi richiesti dalla normativa.

	var. %	2020	2019
<b>Performance Gruppo Mediaset</b>			
EBIT Italia	-58%	38,5 mln €	91,3 mln €
Utile netto di Gruppo	-27%	139,3 mln €	190,3 mln €
Free Cash Flow di Gruppo	17%	311,8 mln €	265,9 mln €
<b>Remunerazione Amministratori e Sindaci<sup>5</sup></b>			
Fedele Confalonieri	0%	1'875'000 €	1'875'000 €
Pier Silvio Berlusconi	-24%	1'668'777 €	2'207'214 €
Marco Giordani	-23%	1'401'269 €	1'816'316 €
Gina Nieri	-15%	1'364'455 €	1'613'449 €
Niccolo' Querci	-14%	1'478'053 €	1'727'100 €
Stefano Sala	-23%	2'506'447 €	3'262'961 €
Marina Berlusconi	0%	40'000 €	40'000 €
Marina Brogi	0%	40'000 €	40'000 €
Andrea Canepa	0%	40'000 €	40'000 €
Raffaele Cappiello	0%	40'000 €	40'000 €
Costanza Esclapon De Villeneuve	0%	40'000 €	40'000 €
Giulio Gallazzi	0%	40'000 €	40'000 €
Francesca Mariotti	0%	40'000 €	40'000 €
Danilo Pellegrino	0%	40'000 €	40'000 €
Carlo Secchi	0%	40'000 €	40'000 €
Mauro Lonardo <sup>7</sup>	-50%	45'000 €	90'000 €
Francesca Meneghel <sup>7</sup>	-16%	51'000 €	60'500 €
Ezio Maria Simonelli <sup>7</sup>	18%	72'000 €	61'000 €
Giovanni Fiori <sup>8</sup>	N/A	45'000 €	N/A
Flavia Daunia Minutillo <sup>8</sup>	N/A	30'000 €	N/A
Riccardo Perotta <sup>8</sup>	N/A	40'000 €	N/A
<b>Remunerazione media dipendenti (RGA)<sup>9</sup></b>			
	-1%	62'321 €	62'924 €

<sup>5</sup> La remunerazione degli Amministratori e Sindaci non comprende i compensi per la partecipazione ai comitati.

<sup>6</sup> Il valore dell'LTI è calcolato valorizzando i diritti assegnati nell'anno di riferimento al fair value alla data di assegnazione.

<sup>7</sup> Membri del Collegio Sindacale fino al 2020.

<sup>8</sup> Membri del Collegio Sindacale dal 2020.

<sup>9</sup> La remunerazione media dei dipendenti (RGA) è stata calcolata sommando la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) e la componente variabile a breve termine (SIA).

## Seconda parte

### 6. Tabelle retributive

Nella seconda parte sono riportati analiticamente i compensi corrisposti nell'esercizio di riferimento a qualsiasi titolo e in qualsiasi forma dalla società e da società controllate e collegate.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Fedele Confalonieri</b>	Pres. C.di A.	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	60.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)	1.740.000,00	(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>1.800.000,00</b>					<b>17.434,08</b>		<b>1.817.434,08</b>
				(Ass)	75.000,00	(CE)	4.000,00					
				(Gp)	30.000,00	(CCR)	16.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)	14.000,00					
				(Retr)		(CI)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>					<b>105.000,00</b>		<b>34.000,00</b>					<b>139.000,00</b>
<b>(III) Totale</b>					<b>1.905.000,00</b>		<b>34.000,00</b>			<b>17.434,08</b>		<b>1.956.434,08</b>

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(\*\*) l'importo è stato erogato in virtù del rapporto di amministrazione

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente comprensiva di patto di non concorrenza

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Pier Silvio Berlusconi</b>	Vice Presidente Amministratore Delegato	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)	1.000.000,00	(CR)						
				(Retr)	52.591,43	(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>1.092.591,43</b>					<b>1.092.591,43</b>	<b>385.378,00</b>	
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)	316.560,13	(CI)						
<b>(II) Compensi da società controllate e collegate</b>							259.625,00		3.506,53		579.691,66	
<b>(III) Totale</b>					<b>1.409.151,56</b>		<b>259.625,00</b>		<b>3.506,53</b>		<b>1.672.283,09</b>	<b>385.378,00</b>

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (\*\*\*) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)  
 (\*\*\*) l'importo è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente  
 Con decorrenza 1° marzo 2020 il rapporto di lavoro dipendente, a seguito del conferimento ramo d'azienda da Mediaset S.p.A. a Mediaset Italia S.p.A., è proseguito con la società Mediaset Italia S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (CI) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Marina Berlusconi</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>40.000,00</b>					<b>40.000,00</b>		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(II) Compensi da società controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>					<b>40.000,00</b>					<b>40.000,00</b>		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (CI) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Marina Brogi</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)	48.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)	12.000,00					
				(Retr)		(CI)	24.000,00					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		84.000,00			124.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00		84.000,00			124.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente  
 (\*\* ) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 2.572,80  
 (CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo e Rischi  
 (CG) Comitato per la Governance e per le Nomine  
 (CR) Comitato per la Remunerazione  
 (CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Andrea Canepa</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)	16.000,00					
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		16.000,00			56.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00		16.000,00			56.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente  
 (CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo e Rischi  
 (CG) Comitato per la Governance e per le Nomine  
 (CR) Comitato per la Remunerazione  
 (CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Raffaele Cappiello</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)	24.000,00					
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>40.000,00</b>		<b>24.000,00</b>				<b>64.000,00</b>	
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>					<b>40.000,00</b>		<b>24.000,00</b>				<b>64.000,00</b>	

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente  
 (\*\*) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 3.427,21

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (Cl) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Costanza Esclapon de Villeneuve</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)	48.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>40.000,00</b>		<b>48.000,00</b>				<b>88.000,00</b>	
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>					<b>40.000,00</b>		<b>48.000,00</b>				<b>88.000,00</b>	

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (Cl) Comitato Parti Correlate

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giulio Gallazzi</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									

Compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)	18.000,00								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000,00		18.000,00						58.000,00		

Compensi da società controllate e collegate	(Ass)		(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(II) Compensi da controllate e collegate												

(III) Totale		40.000,00		18.000,00						58.000,00		
--------------	--	-----------	--	-----------	--	--	--	--	--	-----------	--	--

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Marco Giordani</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									

Compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)	160.665,52	(CI)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		200.665,52								200.665,52	308.302,00	

Compensi da società controllate e collegate	(Ass)	75.000,00	(CE)	4.000,00								
	(Gp)	26.000,00	(CCR)	18.000,00								
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)	891.103,39	(CI)									
(II) Compensi da controllate e collegate		992.103,39		22.000,00	234.500,00		5.334,91			1.253.938,30		

(III) Totale		1.192.768,91		22.000,00	234.500,00		5.334,91			1.454.603,82	308.302,00	
--------------	--	--------------	--	-----------	------------	--	----------	--	--	--------------	------------	--

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(\*\*) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente

(competenza 2020 erogazione 2021)

(\*\*\*) l'importo è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente comprensiva di patto di non concorrenza

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

Con decorrenza 1° marzo 2020 il rapporto di lavoro dipendente, a seguito del conferimento ramo d'azienda da Mediaset S.p.A. a Mediaset Italia S.p.A., è proseguito con la società Mediaset Italia S.p.A.

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Francesca Mariotti</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)	18.000,00					
				(Cpc)		(CR)	12.000,00					
				(Retr)		(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>40.000,00</b>		<b>30.000,00</b>			<b>70.000,00</b>		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>					<b>40.000,00</b>		<b>30.000,00</b>			<b>70.000,00</b>		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (CI) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Gina Nieri</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)	153.821,52	(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					<b>193.821,52</b>					<b>193.821,52</b>	<b>210.618,00</b>	
				(Ass)	75.000,00	(CE)						
				(Gp)	26.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)	844.383,74	(CI)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>							251.250,00		5.174,65	1.201.808,39		
<b>(III) Totale</b>					<b>1.139.205,26</b>		<b>251.250,00</b>		<b>5.174,65</b>	<b>1.395.629,91</b>	<b>210.618,00</b>	

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (\*\*) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)  
 (\*\*\*) l'importo è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente e comprensiva di patto di non concorrenza

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (CI) Comitato Parti Correlate

Con decorrenza 1° marzo 2020 il rapporto di lavoro dipendente, a seguito del conferimento ramo d'azienda da Mediaset S.p.A. a Mediaset Italia S.p.A., è proseguito con la società Mediaset Italia S.p.A.

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (***)	Partecipazione agli utili					
<b>Danilo Pellegrino</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									

Compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000,00								40.000,00		

Compensi da società controllate e collegate	(Ass)		(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale		40.000,00								40.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo

(\*\*) per l'incarico ricoperto l'emolumento è versato direttamente alla Società di appartenenza

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Niccolo' Querci</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									

Compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000,00								40.000,00	173.210,00	

Compensi da società controllate e collegate	(Ass)	75.000,00	(CE)									
	(Gp)	26.000,00	(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)	14.000,00								
	(Retr)	1.094.131,84	(CI)		14.000,00	268.921,00		5.316,40		1.483.369,24		
(II) Compensi da controllate e collegate		1.195.131,84		14.000,00	268.921,00		5.316,40		1.523.369,24	173.210,00		
(III) Totale		1.235.131,84		14.000,00	268.921,00		5.316,40		1.523.369,24	173.210,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo

(\*\*) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(\*\*\*) l'importo è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CR) Comitato Remunerazione

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(CI) Comitato Parti Correlate

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente comprensiva di patto di non concorrenza

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Stefano Sala</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									

Compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000,00								40.000,00	652.461,00	

Compensi da società controllate e collegate	(Ass)	16.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)	284.000,00	(CR)									
	(Retr)	1.533.297,09	(CI)									
(II) Compensi da controllate e collegate		1.833.297,09			633.150,00		4.351,20			2.470.798,29		

(III) Totale		1.873.297,09			633.150,00		4.351,20			2.510.798,29	652.461,00	
--------------	--	--------------	--	--	------------	--	----------	--	--	--------------	------------	--

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A. (CE) Comitato Esecutivo  
 (\*\*) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (competenza 2020 erogazione 2021) (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (\*\*\*) l'importo è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (CR) Comitato Remunerazione  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea (CI) Comitato Parti Correlate  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente e comprensiva di patto di non concorrenza

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
<b>Carlo Secchi</b>	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									

Compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)									
	(Gp)		(CCR)	64.000,00								
	(Rsf)		(CG)	18.000,00								
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)	18.000,00								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000,00		100.000,00						140.000,00		

Compensi da società controllate e collegate	(Ass)		(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(II) Compensi da controllate e collegate												

(III) Totale		40.000,00		100.000,00						140.000,00		
--------------	--	-----------	--	------------	--	--	--	--	--	------------	--	--

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A. (CE) Comitato Esecutivo  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari (CR) Comitato Remunerazione  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile") (CI) Comitato Parti Correlate  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Giovanni Fiori</b>	Pres. Coll. Sind.	26/06/2020 31/12/2020										
				(Ass)	45.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi nella società che redige il bilancio												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					45.000,00					45.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi da società controllate e collegate												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					45.000,00					45.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(\*\*) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 3.022,02

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Flavia Daunia Minutillo</b>	Sind. Eff.	26/06/2020 31/12/2020										
				(Ass)	30.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi nella società che redige il bilancio												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000,00					30.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi da società controllate e collegate												
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					30.000,00					30.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Riccardo Perotta</b>	Sind. Eff.	26/06/2020 31/12/2020										
				(Ass)	30.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					30.000,00					30.000,00		
				(Ass)	10.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>					10.000,00					10.000,00		
<b>(III) Totale</b>					40.000,00					40.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (CI) Comitato Parti Correlate

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Mauro Lonardo</b>	Pres. Coll. Sind.	01/01/2020 26/06/2020										
				(Ass)	45.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(I) Compensi nella società che redige il bilancio</b>					45.000,00					45.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
<b>(II) Compensi da controllate e collegate</b>												
<b>(III) Totale</b>					45.000,00					45.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.  
 (Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea  
 (Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione  
 (Rsf) rimborsi spese forfettari  
 (Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")  
 (Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo  
 (CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità  
 (CG) Comitato Governance e Nomine  
 (CR) Comitato Remunerazione  
 (CI) Comitato Parti Correlate

(\*\*) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 2.562,92

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Francesca Meneghel</b>	Sind. Eff.	01/01/2020 26/06/2020										
				(Ass)	30.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi nella società che redige il bilancio												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000,00					30.000,00		
				(Ass)	21.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi da società controllate e collegate												
(II) Compensi da controllate e collegate					21.000,00					21.000,00		
(III) Totale					51.000,00					51.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

Tabella 1: Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche (\*)

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
<b>Ezio Maria Simonelli</b>	Sind. Eff.	01/01/2020 26/06/2020										
				(Ass)	30.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi nella società che redige il bilancio												
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000,00					30.000,00		
				(Ass)	42.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
Compensi da società controllate e collegate												
(II) Compensi da controllate e collegate					42.000,00					42.000,00		
(III) Totale					72.000,00					72.000,00		

(\*) I Dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(Gp) gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato per la Remunerazione

(Cpc) compensi per lo svolgimento di particolari cariche (ex art. 2389 terzo comma "Codice Civile")

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (***)	Fair value	
<b>Pier Silvio Berlusconi</b>	Vice Presidente e Amministratore Delegato													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										142.572	232.236	
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	191.740 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										206.093
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	180.684 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022										
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			372.424										232.236	385.378

(\*) ulteriori informazioni riguardanti i piani sono disponibili negli appositi documenti informativi presenti sul sito internet della società

(\*\*) il Consiglio di Amministrazione dell'8 settembre 2020 non ha dato attuazione al terzo ciclo triennale del Piano 2018/20

(\*\*\*) presenza di clausole di lock - up

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (***)	Fair value	
<b>Marco Giordani</b>	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										114.058	185.789	
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	153.392 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										184.874
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	144.546 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022										
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			297.938										185.789	308.302

(\*) ulteriori informazioni riguardanti i piani sono disponibili negli appositi documenti informativi presenti sul sito internet della società

(\*\*) il Consiglio di Amministrazione dell'8 settembre 2020 non ha dato attuazione al terzo ciclo triennale del Piano 2018/20

(\*\*\*) presenza di clausole di lock - up

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (***)		Fair value
<b>Gina Nieri</b>	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare e 29 aprile 2015)										71.286	116.118	
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare e 27 giugno 2018)	95.870 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										103.047
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare e 27 giugno 2018)	108.410 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022										
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			204.280										116.118	210.618

(\*) ulteriori informazioni riguardanti i piani sono disponibili negli appositi documenti informativi presenti sul sito internet della società

(\*\*) il Consiglio di Amministrazione dell'8 settembre 2020 non ha dato attuazione al terzo ciclo triennale del Piano 2018/20

(\*\*\*) presenza di clausole di lock - up

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (***)		Fair value
<b>Niccolo' Querci</b>	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										39.207	63.864	
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	52.728 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										56.675
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	117.444 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022										
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			170.172										63.864	173.210

(\*) ulteriori informazioni riguardanti i piani sono disponibili negli appositi documenti informativi presenti sul sito internet della società

(\*\*) il Consiglio di Amministrazione dell'8 settembre 2020 non ha dato attuazione al terzo ciclo triennale del Piano 2018/20

(\*\*\*) presenza di clausole di lock - up

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione (***)
<b>Stefano Sala</b>	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										228.115	371.576	
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	306.784 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										329.749
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	325.230 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022										
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			632.014										371.576	652.461

(\*) ulteriori informazioni riguardanti i piani sono disponibili negli appositi documenti informativi presenti sul sito internet della società

(\*\*) il Consiglio di Amministrazione dell'8 settembre 2020 non ha dato attuazione al terzo ciclo triennale del Piano 2018/20

(\*\*\*) presenza di clausole di lock - up

**TABELLA 3B:**

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Pier Silvio Berlusconi</b>	Vice Presidente e Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		259.625,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			259.625,00						

(\*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)

**TABELLA 3B**

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Marco Giordani</b>	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		234.500,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			234.500,00						

(\*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)

**TABELLA 3B**

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Gina Nieri</b>	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		251.250,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			251.250,00						

(\*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)

**TABELLA 3B**

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Niccolò Querci</b>	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		268.921,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			268.921,00						

(\*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)

**TABELLA 3B**

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
<b>Stefano Sala</b>	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		633.150,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			633.150,00						

(\*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2020 erogazione 2021)

SCHEMA N. 7-ter: Schema relativo alle informazioni sulle partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo, dei direttori generali e degli altri dirigenti con responsabilità strategiche.

**Tabella 1**

**PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEI DIRETTORI GENERALI**

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
			(31/12/2019)			(31/12/2020)
Confalonieri Fedele	Presidente del C. d. A.	Mediaset S.p.A.	400.000	-	-	400.000
Berlusconi Pier Silvio	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Mediaset S.p.A.	133.804	142.572 (1)	54.058	222.318
Berlusconi Marina	Consigliere	Mediaset S.p.A.	320.000 (2)		-	320.000 (2)
Giordani Marco	Consigliere	Mediaset S.p.A.	126.647	114.058 (1)	43.247	197.458
Nieri Gina	Consigliere	Mediaset S.p.A.	52.326	71.286 (1)	27.029	96.583
Querci Niccolò	Consigliere	Mediaset S.p.A.	22.114	39.207 (1)	31.365	29.956
Sala Stefano	Consigliere	Mediaset S.p.A.	15.522	228.115 (1)	182.492	61.145

(1) azioni assegnate derivanti dalla maturazione dei diritti (esercizio 2017) attribuiti dal Piano di incentivazione e fidelizzazione a medio lungo termine 2015 - 2017

(2) azioni acquistate per il tramite di società controllata.

Le informazioni previste nella Tabella 2 sono contenute nella Tabella 1 in quanto i dirigenti con responsabilità strategiche del Gruppo Mediaset ricoprono l'incarico di Consiglieri di Mediaset S.p.A.

Per il Consiglio di Amministrazione  
  
 Il Presidente