

# POLITICA DI REMUNERAZIONE

## Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 aprile 2026, su proposta del Comitato Nomination and Remuneration in data 9 aprile 2026, illustra i principi e le linee guida della Politica sulla Remunerazione di MFE-MEDIAFOREUROPE N.V. (di seguito MFE) per l'esercizio 2026.

Alla base della Politica sulla Remunerazione c'è la convinzione che esista uno stretto legame tra la remunerazione del Chairman e Group CEO e degli Amministratori Esecutivi, la performance aziendale e la creazione di valore nel medio-lungo periodo.

In tal senso, la definizione di una Politica di Remunerazione in grado di indirizzare la strategia aziendale e di assicurare la piena coerenza tra la remunerazione complessiva del "management" e 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.

A seguito del trasferimento della sede legale del Gruppo nei Paesi Bassi, la Politica di Remunerazione di MFE è redatta in conformità alle leggi vigenti applicabili e, in particolare, agli articoli 2:135 a del Codice Civile Olandese (di seguito, "DCC") e al Dutch Corporate Governance Code (di seguito, "DCGC"), oltre che allo statuto della Società.

## Executive Summary: elementi chiave della Politica per la Remunerazione per il Chairman e Group CEO, gli Amministratori Esecutivi e gli Amministratori Non Esecutivi

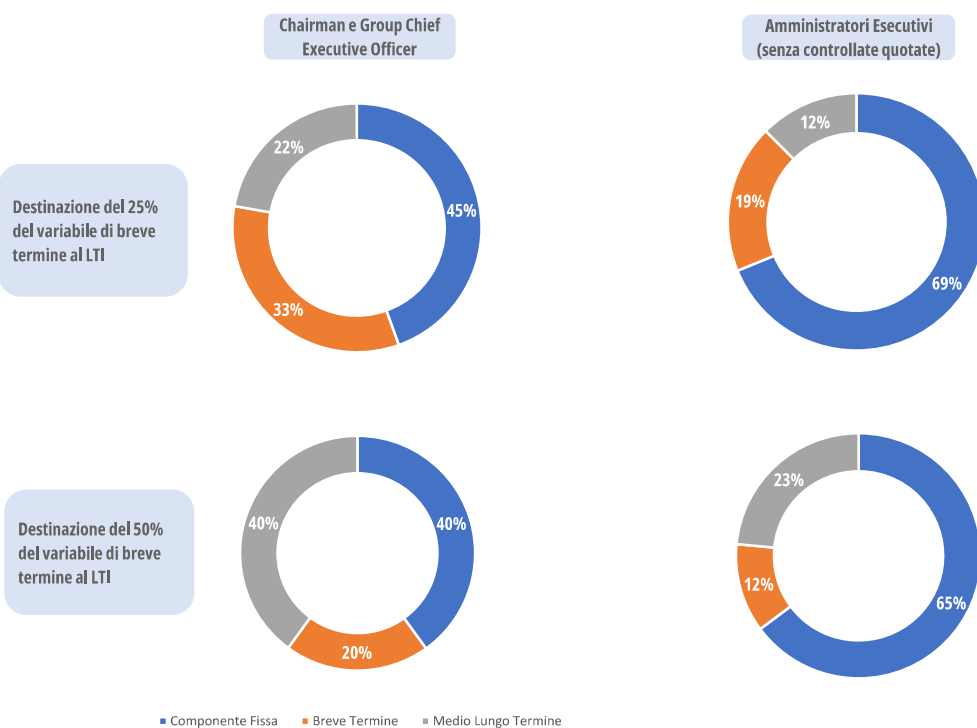
|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <b>Componente Fissa</b>                      | <b>Finalità e Principali Caratteristiche</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Ricompensa le responsabilità affidate, l'esperienza e le competenze distinte possedute</li> <li>○ È allineata alle migliori prassi di mercato e tale da garantire un adeguato livello di retention</li> </ul>   |   |
|  | <b>Importo</b>  | Chairman e Group CEO   | 2.008.000   |
|  |   | Amministratori Esecutivi   | Retribuzione correlata alla significatività della posizione |
| <b>Componente variabile di breve termine</b> | <b>Finalità e Principali Caratteristiche</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> <li>○ Il sistema di correlazione ai risultati dell'Azienda 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 a incentivare il raggiungimento di performance sostenibili anche nel tempo</li> </ul> |   |
|  | <b>Meccanismo di correlazione ai risultati del Gruppo</b> | Utile Netto di Gruppo e EBIT Italia  |   |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  | <b>Entità (ante destinazione a LTI)</b> | Chairman e Group CEO  | 2.000.000 €<br>Incidenza massima incentivo di breve termine su retribuzione fissa: 93% |
|  |   | Amministratori Esecutivi  | Incidenza massima incentivo di breve termine su retribuzione fissa: AE 35% (media)     |
|  | <b>Obiettivi di performance</b>         | Chairman e Group CEO  | Posizione Finanziaria Netta (45%), EBIT di Gruppo (45%) e Scorecard ESG (10%)          |
|  |   | Amministratori Esecutivi  | Definiti in funzione delle responsabilità assegnate + Scorecard ESG                    |
|  | <b>Riferimento</b>                      | Budget (a cui corrisponde un payout del 100%)   |  |
|  | <b>Scala di payout</b>                  | Range di performance: 91% - 105%<br>Range di payout: 10% - 125% (0 con performance <91%)  |  |
|  | <b>Claw-back and Malus</b>              | 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 specifiche condizioni, di diminuire l'importo della retribuzione variabile erogata o richiederne la restituzione, in tutto o in parte. |  |

|  |  |   |
|--|--|---|
| <b>Componente variabile di medio-lungo termine</b> | <b>Finalità e Principali Caratteristiche</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 degli Amministratori Esecutivi e l'allineamento degli obiettivi del management con quelli degli Azionisti e il supporto della Strategia ESG del Gruppo.</li> <li>Nell'ambito del Piano, i destinatari possono decidere di destinare il 25% o il 50% del proprio premio target del sistema di incentivazione di breve termine al piano di incentivazione a medio-lungo termine.</li> <li>Tale quota viene convertita in diritti a ricevere azioni della Società; contestualmente quest'ultima attribuisce al beneficiario un equivalente numero di diritti (sotto forma di diritti matching).</li> </ul> |
|  | <b>Ammontare</b>                             | <p>In funzione della quota di incentivo di breve termine che l'Assegnatario decide di destinare al piano, che viene raddoppiata tramite i diritti matching.</p> <p>Incidenza massima incentivo di lungo termine su retribuzione fissa: Chairman e Group CEO 124%; AE: 46% (media)</p>   |
|  | <b>Obiettivi di Performance</b>              | Free Cash Flow di Gruppo triennale (40%), Risultato Netto di Gruppo triennale rettificato (40%), Total Shareholders Return relativo (10%), ESG (10%)  |

|                                     |                          |  |
|-------------------------------------|--------------------------|--|
|                                     | <b>Riferimento</b>       | Previsione triennale per gli indicatori economico-finanziari (a cui corrisponde un payout del 100%); panel di competitor per TSR; obiettivi ESG di Gruppo  |
|                                     | <b>Scala di payout</b>   | Range di performance: 75% - 125%<br>Range di payout: 50% - 125% (0 con performance <75%)   |
|                                     | <b>Vesting</b>           | Per ciascun ciclo di assegnazione la performance viene misurata su un orizzonte temporale della durata di 3 anni   |
|                                     | <b>Lock-Up</b>           | Il 20% delle azioni maturate è soggetto a un periodo di lock-up di due anni  |
|                                     | <b>Claw-back e Malus</b> | Il regolamento del piano prevede la possibilità da parte della Società di avvalersi di clausole di claw-back e malus che le consentono, al verificarsi di specifiche condizioni, di diminuire l'importo della retribuzione variabile erogata o richiederne la restituzione, in tutto o in parte. |
| <b>Amministratori Non Esecutivi</b> | <b>Ammontare</b>         | 40.000 € (elevati a 60.000 € per lo Statutory Chairperson). Compenso di 40.000 € (elevati a 50.000 € per i Presidenti) per i membri di ciascun comitato endoconsiliare   |

## Pay mix teorici



## Modello di governance

### Organi e/o soggetti coinvolti

La Politica sulla Remunerazione di MFE è definita in maniera chiara e trasparente attraverso un processo condiviso che coinvolge il Comitato Nomination and Remuneration, supportato dalla funzione aziendale competente (Direzione del Chief Operating and Human Resources Officer), il Consiglio di Amministrazione e l'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Nomination and Remuneration, definisce la Politica per la Remunerazione del Chairman e Group CEO e degli altri Amministratori Esecutivi. Gli Amministratori Esecutivi non partecipano alla discussione e all'approvazione della Politica per la Remunerazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

L'Assemblea degli Azionisti di MFE approva la Politica per la Remunerazione con cadenza almeno quadriennale o qualora intervengano modifiche. Dal 2020 la delibera dell'Assemblea sulla Politica per la Remunerazione è vincolante, mentre il Remuneration Report è sottoposto al voto non vincolante dell'Assemblea degli Azionisti.

Il Consiglio di Amministrazione è direttamente competente per l'attuazione della Politica sulla Remunerazione del Chairman e Group CEO e degli Amministratori Esecutivi per la posizione da essi ricoperta in MFE. La remunerazione individuale degli Amministratori Esecutivi, secondo quanto definito dalla Politica di Remunerazione, è determinata dal Consiglio di Amministrazione in assenza degli Amministratori Esecutivi. Il Chairman e Group CEO e la Direzione del Chief Operating and Human Resources Officer sono responsabili dell'attuazione della politica sulla remunerazione degli Amministratori Esecutivi.

La competenza per la determinazione della remunerazione degli Amministratori non Esecutivi è attribuita all'Assemblea degli Azionisti, sulla base delle proposte del Comitato Nomination and Remuneration.

Come previsto dall'articolo 2:135 a (4) e (5) del DCC, eventuali deroghe temporanee alle politiche in materia di remunerazione possono avvenire solo in presenza di circostanze eccezionali, ossia 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 restare 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 3 della presente Politica sulla Remunerazione, su parere dei Comitati competenti, anche avvalendosi dell'assistenza di esperti di riconosciuta professionalità e competenza, valutandone l'indipendenza e l'assenza di conflitti di interesse.

Nel caso in cui un Amministratore ricopra anche un incarico presso una controllata quotata, il compenso percepito in tale veste è disciplinato dalla Politica di Remunerazione della controllata interessata. MFE si aspetta che i principi alla base di questa Policy siano tenuti in considerazione dalle sue controllate nella definizione e nell'applicazione della loro Politica di Remunerazione e che la remunerazione totale dell'Amministratore interessato rimanga entro i parametri stabiliti dalla presente Policy.

### Comitato Nomination and Remuneration

Il Comitato Nomination and Remuneration è composto da tre Amministratori non Esecutivi e indipendenti in possesso di comprovate esperienze e competenze in ambito finanziario e legale, in carica sino alla scadenza dell'intero Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato Nomination and Remuneration in tema di **remunerazione** svolge le seguenti funzioni:

- ai sensi dell' art. 3.1.1 del Codice Olandese in materia di Governance delle Società ("Codice o DCGC) presenta al Consiglio di Amministrazione una proposta chiara e trasparente in merito alla Politica per la Remunerazione dei singoli Amministratori. Il Consiglio di Amministrazione presenta la Politica (che deve includere le materie di cui alla sezione 2:135 a del DCC) per la sua adozione all'Assemblea degli Azionisti;
- predisporre la Relazione sulla Remunerazione ai sensi dell'articolo 2:135b del DCC e dell'art. 3.4.1. del DCGC;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica per i singoli Amministratori adottata dalla Società, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprime preventivo parere non vincolante sulle proposte in ordine alla remunerazione del Chairman e Group CEO, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della sua remunerazione;
- formula 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.

### **Intervento di esperti indipendenti**

Periodicamente sia la funzione aziendale competente (Direzione del Chief Operating and Human Resources Officer) sia il Comitato Nomination and Remuneration, analizzano l'equità e la competitività del pacchetto retributivo del Chairman e Group CEO, 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 di società specializzate nell'Executive Compensation, che si distinguono per l'affidabilità e la completezza delle banche dati utilizzate per i confronti nazionali e internazionali e per l'adozione di metodologie standard che consentono di valutare la complessità dei ruoli e delle deleghe attribuite.

### **Andamento del voto**

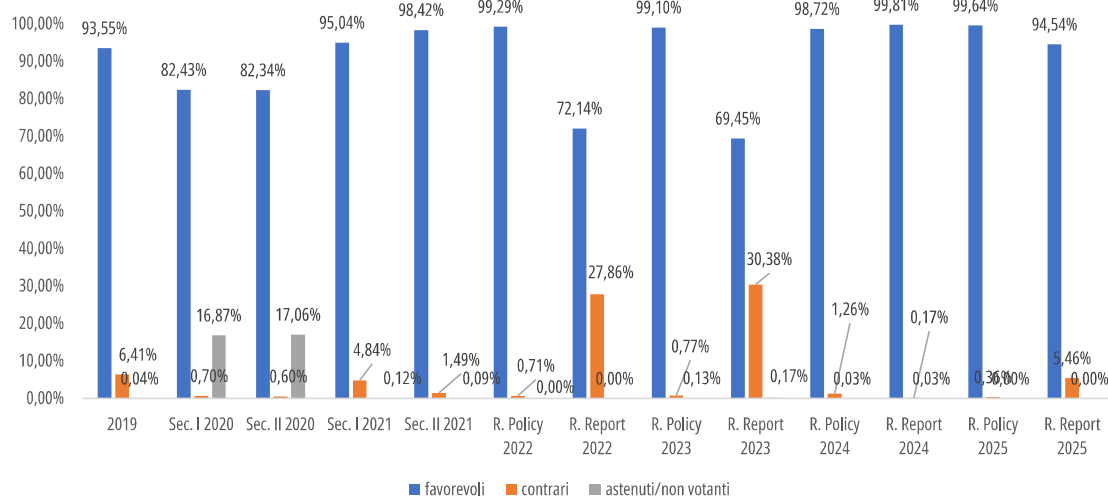
Negli ultimi anni il Comitato Nomination and Remuneration ha posto sempre maggiore attenzione all'esito del voto dell'Assemblea degli Azionisti sulla Politica per la Remunerazione e ha dato sempre più rilevanza alle raccomandazioni espresse dai Proxy Advisors in materia di remunerazione, sviluppando attività di engagement e introducendo progressivamente elementi di miglioramento nelle proprie politiche per garantire un sempre maggiore allineamento alle best practice internazionali.

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

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 a incrementare il livello di disclosure all'interno della Relazione, con particolare riferimento agli obiettivi dei sistemi di incentivazione, caratteristica che contraddistingue anche la Relazione di quest'anno. Alla luce dell'ampio consenso nel 2025 da parte dell'Assemblea degli Azionisti sia sulla Politica per la Remunerazione che sul Remuneration Report sottoposti all'Assemblea, la Società ha mantenuto le correnti strutture retributive.

Questo percorso di miglioramento si è tradotto in un progressivo aumento del consenso degli azionisti sulle politiche di remunerazione, che si attesta attorno al 99%, come evidenzia il seguente grafico:

## ANDAMENTO VOTAZIONI ASSEMBLEARI 2019-2025



\*Le votazioni dell'anno 2019 si riferiscono alla Relazione sulla Remunerazione nella sua interezza, mentre, a partire dal 2020, è stata introdotta la votazione separata per le due sezioni

### Principali cambiamenti nella Politica di Remunerazione

La principale innovazione della presente Politica di Remunerazione consiste nella rideterminazione della remunerazione del CEO, riconsiderata alla luce del percorso di internazionalizzazione intrapreso da MFE, che ha comportato una rilevante espansione del Gruppo in termini di fatturato, numero di dipendenti, asset gestiti e complessità organizzativa. Tale revisione si è resa opportuna anche a fronte della riorganizzazione intervenuta nel top management di MFE, volta a definire il passaggio da una holding di controllo finanziario a una media company operativa, capace di coordinare e indirizzare direttamente le proprie società in tutti i Paesi, nell'ambito della quale Pier Silvio Berlusconi ha assunto il ruolo di Chairman e Group CEO. A tal fine, è stata incaricata una primaria società di consulenza indipendente di condurre un benchmark retributivo, volto a valutare la competitività e l'adeguatezza del pacchetto retributivo del Chairman e Group CEO rispetto a un panel di peer internazionali. L'analisi ha evidenziato l'opportunità di prevedere un incremento della remunerazione, così da allineare il pacchetto complessivo alle nuove dimensioni aziendali e posizionarlo in modo coerente e competitivo rispetto ai principali operatori di mercato, anche in termini di pay mix e di allineamento ai principi di pay for performance.

La Politica di Remunerazione include altresì il riferimento alla remunerazione percepita da Marco Giordani nell'ambito del suo incarico di CEO presso ProSiebenSat.1 da parte di ProSiebenSat.1, società quotata controllata da MFE. Tale componente retributiva è riconosciuta e pagata da ProSiebenSat.1 e determinata dalla Politica di Remunerazione adottata da ProSiebenSat.1, che disciplina criteri, modalità e paymix in linea con le normative e le prassi di mercato previste per le società quotate sul mercato tedesco. Esplicitando il riferimento a tale componente retributiva, si garantisce trasparenza e coerenza nella gestione complessiva della remunerazione, assicurando che ogni emolumento riconosciuto rifletta non solo le responsabilità assunte all'interno del Gruppo, ma anche i principi di governance e di equità fissati dalle rispettive politiche retributive.

La Politica, inoltre, prevede un aggiornamento relativo ai target ESG in linea con gli obiettivi annuali. Tali indicatori sono stati confermati nell'ambito dei sistemi di incentivazione di breve e di lungo termine, al fine di continuare a recepire all'interno dei sistemi retributivi la strategia di sostenibilità di Gruppo, orientata alla tutela dell'ambiente e al mantenimento dei livelli di eccellenza raggiunti nell'ambito della valorizzazione del capitale umano e della diversità, a cui MFE attribuisce particolare importanza.

## Obiettivi e principi della Politica di Remunerazione

La Politica di Remunerazione è ispirata ai seguenti obiettivi e principi guida:

- Allineamento alla strategia di business
- Attrazione e fidelizzazione di risorse di valore
- Collegamento alle performance e creazione di valore
- Coerenza ed equità
- Allineamento con l'identità, la mission e i valori aziendali

|   |   |
|---|---|
| <b>Allineamento alla strategia di business</b>                      | Il rafforzamento di valori, capacità e comportamenti allineati alle strategie di business è ottenuto grazie a 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>                | MFE 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 stakeholder. A tal fine, la Politica per la Remunerazione è costruita tenendo in considerazione analisi di scenario e 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 alle performance e creazione di valore</b>          | La previsione di una parte variabile significativa della remunerazione, articolata in una componente di breve termine e in una di medio-lungo termine di natura azionaria, rende la Politica per la Remunerazione coerente con la creazione di valore sostenibile per i suoi azionisti. La Remunerazione variabile di medio-lungo termine è esclusivamente basata su azioni (e soggetta a vesting e lockup); questo garantisce che la crescita del prezzo di mercato delle azioni MFE sia supportata dalla struttura della remunerazione. |
| <b>Coerenza ed equità</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 ed è monitorata tenendo conto dei pay ratio interni.  |
| <b>Allineamento con l'identità, la mission e i valori aziendali</b> | Gli elementi della remunerazione sono strutturati in modo da assicurare un totale allineamento con l'identità, la mission e i valori aziendali, collegando la remunerazione alle performance individuali e collettive, incentivando i comportamenti che riflettono i nostri principi fondamentali.  |

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

- Il rafforzamento della leadership pubblicitaria, la valorizzazione di contenuti locali e originali ad alto valore e lo sviluppo della trasformazione digitale;
- il rafforzamento della strategia di internazionalizzazione e la massimizzazione le sinergie derivanti da un modello operativo integrato a livello multi-Paese (principalmente in ambito digital, Adv, diritti);

- o il perseguimento di una crescita orientata alla sostenibilità, focalizzata sulla tutela del Pianeta, sulla valorizzazione delle persone attraverso il riconoscimento delle diversità e la tutela del loro benessere, e sulla diffusione di una cultura e di valori ESG oriented attraverso i propri canali di comunicazione.

Per far sì che la Politica di Remunerazione sia efficace nel supportare il raggiungimento di questi obiettivi, è previsto un equilibrato bilanciamento fra componenti fisse e variabili, di breve e di lungo termine, e benefit.

Le componenti variabili, in particolare, in un mercato maturo quale quello della televisione free, sono volte 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. A partire dal 2022, si sono affiancati ai tradizionali indicatori di tipo finanziario, indicatori di tipo non finanziario, volti a orientare e sostenere la strategia di sostenibilità del Gruppo.

L'utilizzo di strumenti di incentivazione di medio-lungo termine basati esclusivamente su azioni, contribuisce ulteriormente a 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.

### **Coerenza fra Politica di Remunerazione e People Strategy**

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 della 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 della 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 Organizzazione 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, che determina il gate di accesso e/o di 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, nell'ottica del Pay for Performance, l'eventuale penalizzazione in caso di raggiungimento parziale della redditività target è proporzionale rispetto al livello di responsabilità (Chairman e Group CEO 100%, Amministratori Esecutivi e Dirigenti appartenenti alla prima e seconda linea manageriale 50%, Altri Dirigenti 25%, Quadri e Impiegati 0%).

La Politica di Remunerazione di Gruppo ispira l'elaborazione dei principi e dei criteri alla base delle politiche applicate in tutte le società del Gruppo, affinché ci sia coerenza tra tutti i sistemi retributivi del Gruppo. Nel

processo di definizione della Politica di Remunerazione, allo scopo di valutare l'equità interna e il bilanciamento delle componenti retributive, viene preso in considerazione, da parte del Comitato Nomination and Remuneration, il pay ratio, calcolato come rapporto tra la remunerazione totale del Chairman e Group CEO e la mediana delle remunerazioni dei dipendenti. Tale pay ratio viene calcolato e monitorato annualmente per verificare la presenza di eventuali scostamenti significativi o di variazioni, nonché per individuare gli eventuali interventi correttivi necessari. Annualmente nel Remuneration Report si effettua una disclosure relativa al pay ratio di Gruppo.

In un'ottica di total reward, tutti i dipendenti, indipendentemente dalla categoria a cui appartengono, sono beneficiari di numerosi servizi di welfare e wellbeing, oltre che di piani di assistenza sanitaria e di previdenza integrativa.

### **Social Acceptance**

Nel corso dell'esercizio, nella definizione e nell'attuazione della Politica di Remunerazione si è tenuto conto del punto di vista e del contributo dei maggiori stakeholder interni ed esterni attraverso un consolidato confronto, che si realizza in conformità con la Politica di Dialogo con gli Stakeholders approvata dal Board. Negli ultimi anni il Gruppo ha dato crescente importanza al dialogo e alla discussione con i Proxy Advisors e con gli investitori e alle raccomandazioni sulla remunerazione da loro espresse, portando avanti un percorso di miglioramento continuo, che ha portato ad ottenere sulla Politica di Remunerazione 2025 un ottimo consenso assembleare, con il 99,64% di voti favorevoli. Il Gruppo attribuisce grande valore al dialogo con gli stakeholder e gli azionisti e considera il loro contributo importante per definire le future politiche di remunerazione.

## **Composizione della remunerazione del Chairman e Group CEO e degli Amministratori Esecutivi**

### **Peer Group**

Nell'ambito della valutazione del nuovo pacchetto retributivo del Chairman e Group CEO, con il supporto di una primaria società di consulenza specializzata in Executive Compensation, nel 2026 è stato definito un Peer Group di riferimento costituito da 13 società europee appartenenti al settore Tel.Co., Media & Entertainment quotate sui mercati regolamentati, rispetto al quale è stato analizzato un benchmark retributivo.

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

#### **Peer Group**

WPP, Telecom Italia, Publicis Groupe, Vivendi, RTL Group, Lagardère, Koninklijke KPN, ITV, Informa, Television Francaise 1, Metropole Television, RCS Mediagroup, Sanoma

## Struttura della Remunerazione

La struttura della remunerazione del Chairman e Group CEO e degli altri Amministratori Esecutivi si articola 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 delle performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi di natura aziendale e individuale</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>Benefit</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 della qualità della vita).</li></ul> |

### Componente fissa

La remunerazione fissa del Chairman e Group CEO e degli altri Amministratori Esecutivi è definita in relazione alle responsabilità assegnate, alla complessità del ruolo, all'esperienza e 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. La sua particolare incidenza, caratteristica distintiva di MFE per gli Amministratori Esecutivi, 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 il Chairman e Group CEO e gli altri Amministratori Esecutivi percepiscono laddove sussista un rapporto di lavoro subordinato.
- Compensi che il Chairman e Group CEO percepisce per la carica di "Amministratore investito di particolari incarichi" e gli altri Amministratori Esecutivi in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione. Tali compensi sono stabiliti in 40.000 € annui lordi per l'incarico di Amministratore a cui si aggiunge per il Chairman e Group CEO un compenso di 1.600.000 € annui lordi per il particolare incarico ricoperto. Il Consiglio di Amministrazione determinerà i compensi per l'Amministratore investito di particolari incarichi in coerenza con la presente Policy. Per le particolari cariche attribuite con riferimento alle società controllate, i Consigli di Amministrazione competenti, di volta in volta, potranno stabilire il relativo compenso.

### Componente variabile di breve termine

Il Sistema di Incentivazione Annuale adottato da MFE, denominato SIA, è applicato al Chairman e Group CEO, agli altri Amministratori Esecutivi oltre che ai 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 illustra in dettaglio tutti i principi alla base del sistema, incluse le clausole accessorie previste dalle best practice in materia di incentivazione.

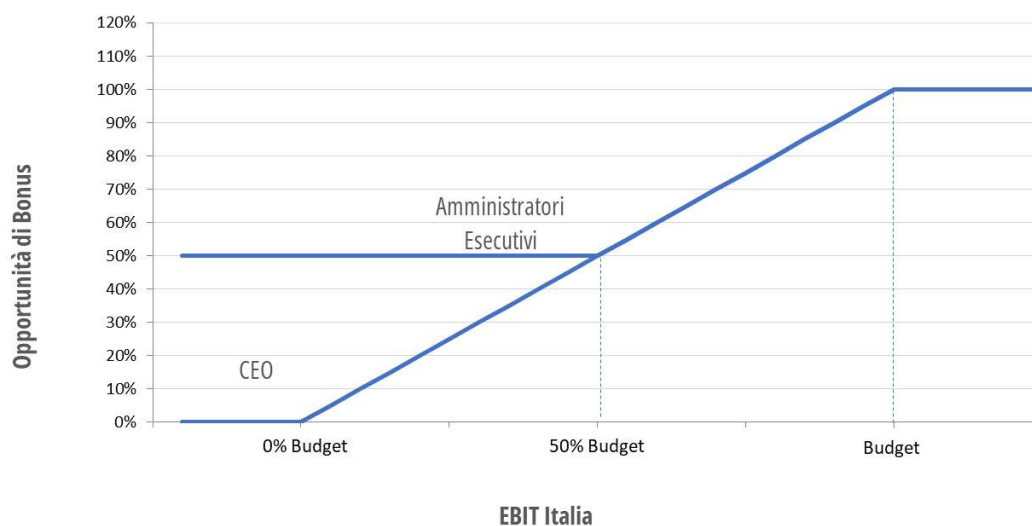
In particolare, il sistema prevede l'assegnazione a ogni destinatario di obiettivi riferiti al proprio ambito di responsabilità organizzativa; il grado di raggiungimento di tali obiettivi individuali determina il livello di effettiva erogazione del premio rispetto a un valore "target", assegnato a ogni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

### Meccanismo di correlazione

Già da diversi anni, il piano prevede, sia per il Chairman e Group CEO che per gli altri Amministratori Esecutivi, un unico meccanismo di correlazione fra i risultati economici del Gruppo e 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>40</sup>. Tale unico meccanismo, oltre a essere coerente con il principio di equità interna, consente di allineare per tutti i destinatari del sistema le azioni del management consentendo così il raggiungimento di livelli di performance sfidanti e condivisi.

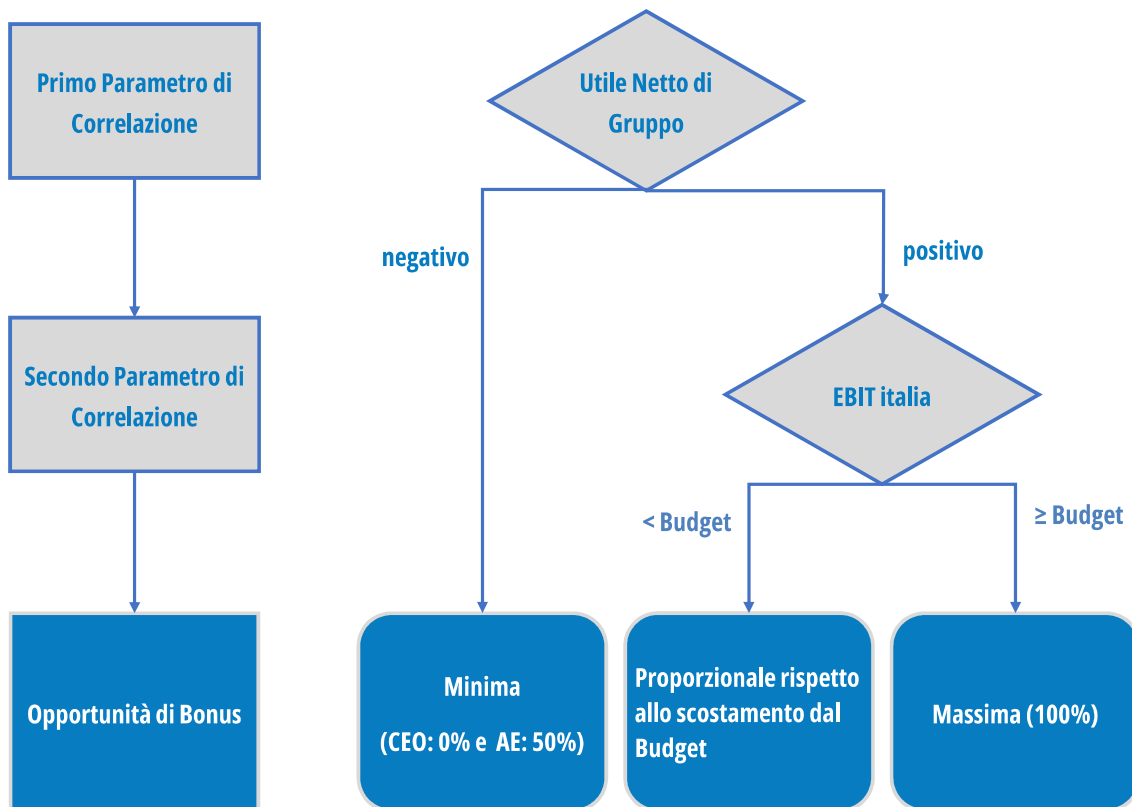
In particolare:

- Qualora l'Utile Netto di Gruppo sia negativo, la componente variabile di breve termine sarà azzerata per il Chairman e Group CEO e sarà ridotta del 50% per gli altri Amministratori Esecutivi.
- In caso di Utile Netto di Gruppo positivo, invece, il valore target potrà essere ridotto in base allo scostamento dell'EBIT Italia rispetto al relativo 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 Chairman e Group CEO e alla decurtazione del 50% per gli altri Amministratori Esecutivi.

<sup>40</sup> Ai fini del calcolo si considera l'EBIT proforma al netto delle poste dei sistemi di incentivazione variabile basati sul parametro della redditività

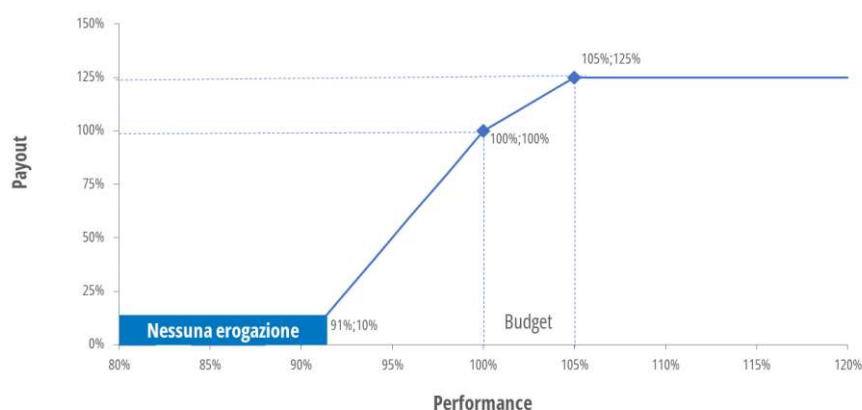


### Obiettivi assegnati

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. A essa è applicata una scala di correlazione che determina il relativo livello di payout. Tale scala premia le 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 performance pari o superiori 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 Chairman e Group CEO e agli altri Amministratori Esecutivi in funzione delle responsabilità legate al ruolo.

A partire dal 2022, accanto ai tradizionali indicatori di natura economico/finanziaria, sono stati affiancati indicatori non finanziari, legati alla strategia di sostenibilità perseguita dalla Società e afferenti alle aree Environmental, Social e Governance. Tali indicatori compongono l'obiettivo "ESG", che ha un peso complessivo del 10% sulla scheda ed è composto dalla seguente scorecard:

| Area       | Peso | Obiettivo                           | Target                        | Scala Performance Payout  |
|------------|------|-------------------------------------|-------------------------------|---|
| Social     | 3%   | Gender Balance                      | 48%-48,9% o 51%-51,9% → 100%; | 50% → 125%;<br>49%-49,9% e 50,1%-50,9% → 115%;<br>48%-48,9% o 51%-51,9% → 100%;<br>47%-47,9% e 52%-52,9% → 70%;<br>44%-46,9% e 53%-56% → 30%;<br><44 e >56 % → 0% |
| Social     | 3%   | Ore di formazione su tematiche ESG  | 1h media pro capite           | Standard – vedere grafico sopra   |
| Governance | 4%   | Numero di Dirigenti con KPI SIA ESG | 65                            | ≥ 90 → 125%;<br>≥ 85 → 120%;<br>≥ 80 → 115%;<br>≥ 75 → 110%;<br>≥ 70 → 105%;<br>≥ 65 → 100%;<br>≥ 60 → 90%;<br>≥ 55 → 70%;<br>≥ 50 → 50%;<br>≤ 45 → 0             |

Di seguito si illustrano gli obiettivi proposti per il Chairman e Group CEO e gli altri Amministratori Esecutivi beneficiari del sistema SIA:

| Parametri di correlazione ai risultati aziendali per l' eventuale rideterminazione del target | UTILE NETTO DI GRUPPO                 |      |
|---|---------------------------------------|------|
|   | EBIT ITALIA                           |      |
| Ruolo Aziendale   | Target                                | Peso |
| Chairman e Group CEO  | EBIT di Gruppo                        | 45%  |
|   | Posizione Finanziaria Netta di Gruppo | 45%  |
|   | Obiettivo ESG                         | 10%  |
| Amministratori Esecutivi  |                                       |      |
| Ruolo Aziendale   | Target                                | Peso |
| Chief Finance e International Business Officer  | EBIT di Gruppo                        | 45%  |
|   | Posizione Finanziaria Netta di Gruppo | 45%  |
|   | Obiettivo ESG                         | 10%  |
| Chief Institutional Affairs Officer   | Costi Institutional Affairs Officer   | 90%  |
|   | Obiettivo ESG                         | 10%  |
| Chief Operating e Human Resources Officer   | Costi operativi Area Operazioni       | 25%  |
|   | Costo del lavoro                      | 25%  |
|   | Costi e Investimenti Dir. Tecnologie  | 20%  |
|   | Saving Approvvigionamenti             | 20%  |
|   | Obiettivo ESG                         | 10%  |
| Chief Global Advertising Officer  | Ricavi pubblicitari consolidati       | 75%  |
|   | Costi della Concessionaria            | 15%  |
|   | Obiettivo ESG                         | 10%  |

\*Gli obiettivi di M. Giordani sono stati modificati rispetto all'esercizio precedente in funzione dell'assunzione del nuovo ruolo in MFE di Chief Finance e International Business Officer

A 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 ciascun obiettivo.

L'obiettivo di performance target degli indicatori economico-finanziari è rappresentato dal valore di Budget annuale, a cui è associato un payout del 100%. Tali valori non sono esplicitati in quanto si tratta di informazioni price sensitive.

## 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 avvenuto sulla base di dati dolosamente falsati. In aggiunta a tali effetti, il diritto societario olandese permette alla Società

di recuperare, in tutto o in parte, i bonus calcolati ed erogati in base a informazioni errate in relazione al raggiungimento degli obiettivi sottostanti.

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.

### **Componente variabile di lungo termine**

Il 19 giugno 2024 l'Assemblea degli Azionisti ha approvato un Piano di incentivazione di medio-lungo termine, 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;
- favorire il perseguimento degli obiettivi ESG di Gruppo.

Nell'ottica di proseguire il percorso di miglioramento delle politiche e dei sistemi retributivi intrapreso negli ultimi anni, il piano è delineato in modo da garantire un costante allineamento alle best practice internazionali e alle raccomandazioni introdotte dal DCGC.

Il Piano è destinato al Chairman e Group CEO, agli altri Amministratori Esecutivi e ai dirigenti di prima e seconda linea che ricoprono posizioni strategicamente rilevanti, e in grado di avere un impatto importante sulla creazione di valore per il Gruppo e per gli azionisti. I destinatari, che negli ultimi anni sono stati in media 30, sono selezionati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Nomination and Remuneration. A partire dal 2024, a seguito dell'ampliamento del perimetro del Gruppo, è stata prevista l'estensione anche ai Dirigenti di Mediaset España che hanno un impatto strategico sulla creazione di valore nel lungo termine.

Il Piano consiste nell'attribuzione di diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie A di MFE (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.

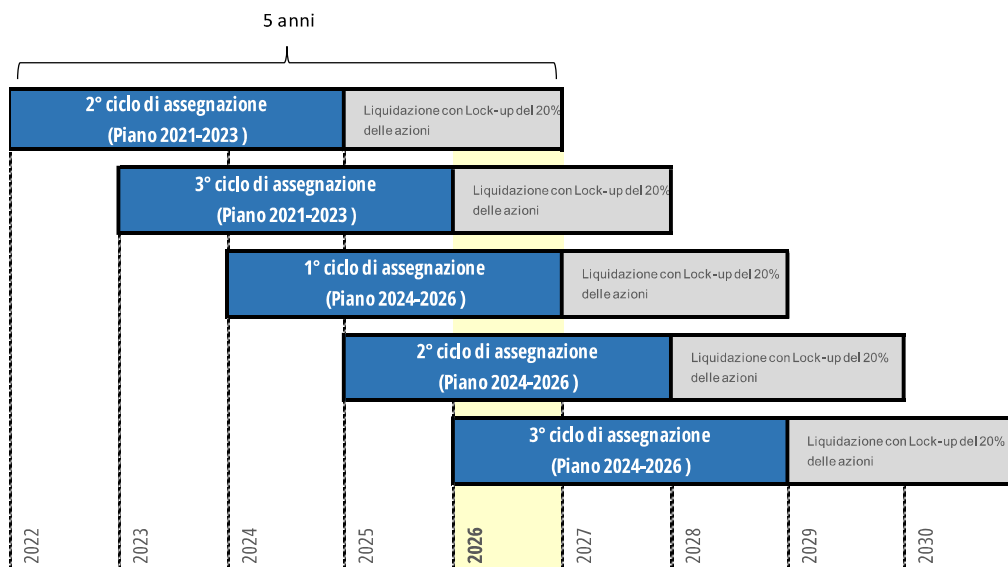
I diritti base sono determinati in funzione della scelta di ciascun beneficiario di destinare al piano di incentivazione di medio-lungo termine un quarto o metà del premio target del proprio sistema di incentivazione di breve termine. Per ogni diritto base derivante dal differimento di una quota del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

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 2024, 2025, 2026 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.



Nel 2026 saranno assegnati i diritti relativi al terzo ciclo triennale del Piano 2024-2026 ed attribuite le azioni relative al terzo ciclo del Piano 2021-2023.

### Obiettivi assegnati al Chairman e Group CEO e agli altri Amministratori Esecutivi

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

|                                 | Indicatore  | Peso  |
|---------------------------------|---|---|
| <b>Obiettivi di Performance</b> | Utile Netto rettificato di Gruppo triennale <sup>41</sup>                       | 40%   |
|                                 | Free Cash Flow di Gruppo triennale  | 40%   |
|                                 | TSR relativo rispetto a un panel di confronto composto da altre 4 aziende media | 10%   |
|                                 | Indicatore ESG: Gender Balance Organico Manageriale e Emissioni CO <sub>2</sub> | 10% (5% Gender Balance, 5 % Emissioni CO <sub>2</sub> ) |

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.

<sup>41</sup> Per utile netto di Gruppo Triennale rettificato si intende l'utile netto di esercizio di Gruppo, eventualmente rettificato sulla base dell'applicazione del principio del "dividend Method" (in luogo del "Equity Method") nella contabilizzazione del valore delle società partecipate sulle quali MFE esercita un'influenza notevole. Tale adeguamento potrà essere effettuato dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente ai soli fini del presente Piano, per mantenerne sostanzialmente inalterato il contenuto economico e il potere incentivante.

Per quanto riguarda l'indicatore market based, la performance raggiunta sarà determinata in relazione al posizionamento relativo del TSR della Società rispetto a quello delle altre realtà economiche appartenenti a un campione di altri 4 competitor media europei composto da Metropole Television, TF1, ProSiebenSat.1<sup>42</sup> e iTV. In particolare, le performance relative a questo indicatore saranno calcolate in funzione del posizionamento del TSR di MFE, come riportato nella seguente tabella:

| Posizionamento di MFE | Performance |
|-----------------------|-------------|
| Miglior TSR           | 125%        |
| 2° TSR                | 100%        |
| 3° TSR                | 85%         |
| 4° TSR                | 60%         |
| 5° TSR                | 0%          |

Il TSR viene calcolato come media ponderata dei TSR delle Azioni MFE A e MFE B, in funzione della loro incidenza sulla composizione del capitale sociale.

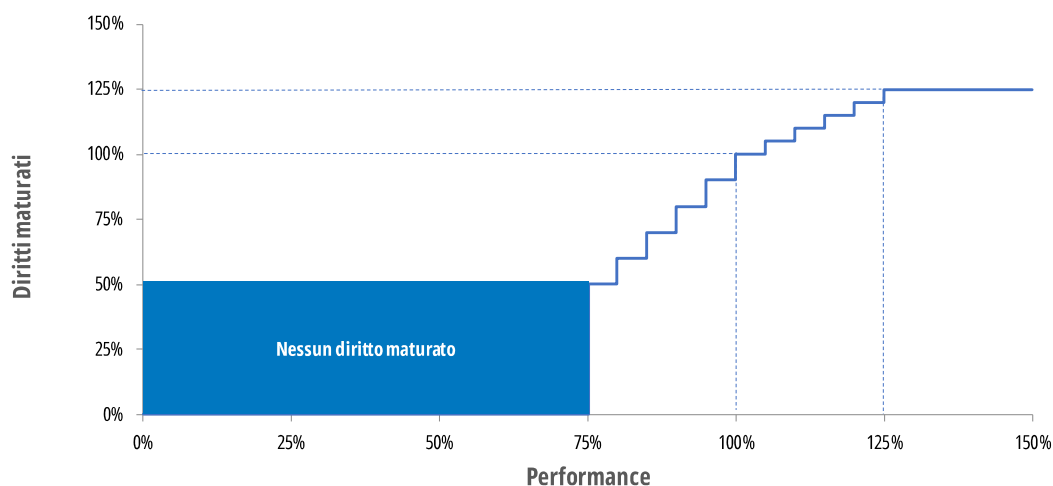
Per quanto riguarda l'obiettivo di Gender Balance, le performance saranno calcolate come illustrato nella tabella seguente.

| Performance                  | Performance |
|------------------------------|-------------|
| Gender Balance Target + 1%   | 125%        |
| Gender Balance Target + 0.5% | 115%        |
| Gender Balance Target        | 100%        |
| Gender Balance Target – 0.5% | 85%         |
| Gender Balance Target - 1%   | 60%         |
| Gender Balance Target – 1.5% | 0%          |

Per il terzo ciclo triennale (2026-2028), il gender balance target è stabilito come incidenza del genere femminile sulla popolazione dirigenziale pari al 33%. Con riferimento alle Emissioni CO2 la performance raggiunta sarà determinata in riferimento al target triennale definito dal Consiglio di Amministrazione, che per il terzo triennio del piano è stabilito in una riduzione del 15% delle emissioni.

Il sistema di incentivazione a medio-lungo termine premia un range di performance complessiva (calcolata come media ponderata delle performance degli obiettivi) compreso fra il 75% e il 125%, a cui corrisponde rispettivamente la maturazione del 50% e del 125% dei diritti assegnati. Eventuali risultati intermedi porteranno una maturazione dei diritti pro quota.

<sup>42</sup> Si precisa che Marco Giordani, al momento dell'assunzione dell'incarico di CEO di ProSiebenSat.1, per evitare possibili rischi di conflitto di interesse, ha rinunciato formalmente ad ogni beneficio derivante dall'inclusione della società tedesca nel campione di raffronto del TSR di MFE



## 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. In aggiunta a tali effetti, il diritto societario olandese consente alla Società di recuperare, in tutto o in parte, i bonus calcolati ed erogati in base a informazioni errate in relazione al raggiungimento degli obiettivi sottostanti.

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.

## Benefit

A completamento del pacchetto retributivo e a integrazione di quanto previsto a livello di contrattazione nazionale, MFE offre i seguenti benefici non monetari di natura prevalentemente previdenziale e assistenziale: piano di assistenza sanitaria integrativo, assicurazioni su infortuni, vita e invalidità permanente da malattia e autovettura aziendale. In linea con le "best practice" è prevista inoltre una polizza assicurativa (D&O) a fronte per la responsabilità civile verso terzi nell'esercizio delle loro funzioni di Amministratore e di dirigente.

## Contributi pensionistici

Gli Amministratori Esecutivi che hanno in essere un rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo percepiscono il contributo previdenziale secondo quanto previsto dalla normativa vigente in Italia, proporzionalmente alla loro retribuzione annua. I contributi vengono versati dall'Azienda all' INPS (Istituto Nazionale di Previdenza Sociale), che corrisponde ai beneficiari una rendita pensionistica alla maturazione dei requisiti. L'Azienda integra il trattamento di legge attraverso il versamento di 7.200 € annui ad un fondo di previdenza complementare privato.

## Altri pagamenti

Gli Amministratori Esecutivi, a eccezione del Chairman e Group CEO, sono destinatari 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 svolgere attività che risultino in concorrenza con quelle svolte nell'ambito delle proprie responsabilità nel Gruppo, nel territorio nazionale e nei Paesi esteri in cui il Gruppo opera, pena la restituzione di tutti gli importi percepiti 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 scatterà l'obbligo di non concorrenza.

In conformità a tale principio, per l'Amministratore Esecutivo M. Giordani, successivamente alla ridefinizione del rapporto di lavoro da subordinato ad autonomo avvenuta a seguito della sua assunzione dell'incarico in ProSiebenSat.1, è stata stabilita nel nuovo contratto di consulenza la stipula di una clausola di non concorrenza per i 24 mesi successivi alla cessazione dell'incarico di MFE, a fronte del riconoscimento di un corrispettivo di un anno di remunerazione, che sarà erogato al termine del contratto.

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

Eventuali esigenze di premiare un determinato 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 Nomination and Remuneration, senza che l'Amministratore Esecutivo interessato partecipi alla discussione in merito; gli importi eventualmente corrisposti, comunque, non potranno eccedere il valore target annuale di riferimento del sistema di incentivazione di breve termine.

## Pay-mix

Nei grafici seguenti è illustrato il Pay-mix complessivo, a target e massimo, del Chairman e Group CEO e degli altri Amministratori Esecutivi, determinato dalle componenti della retribuzione illustrate nei paragrafi precedenti.

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

- o in base alla scelta individuale della quota di incentivo di breve termine (SIA) da destinare al sistema di incentivazione di medio-lungo termine (LTI);
- o 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, ossia si esclude la presenza di eventuali penalizzazioni ex ante del target.

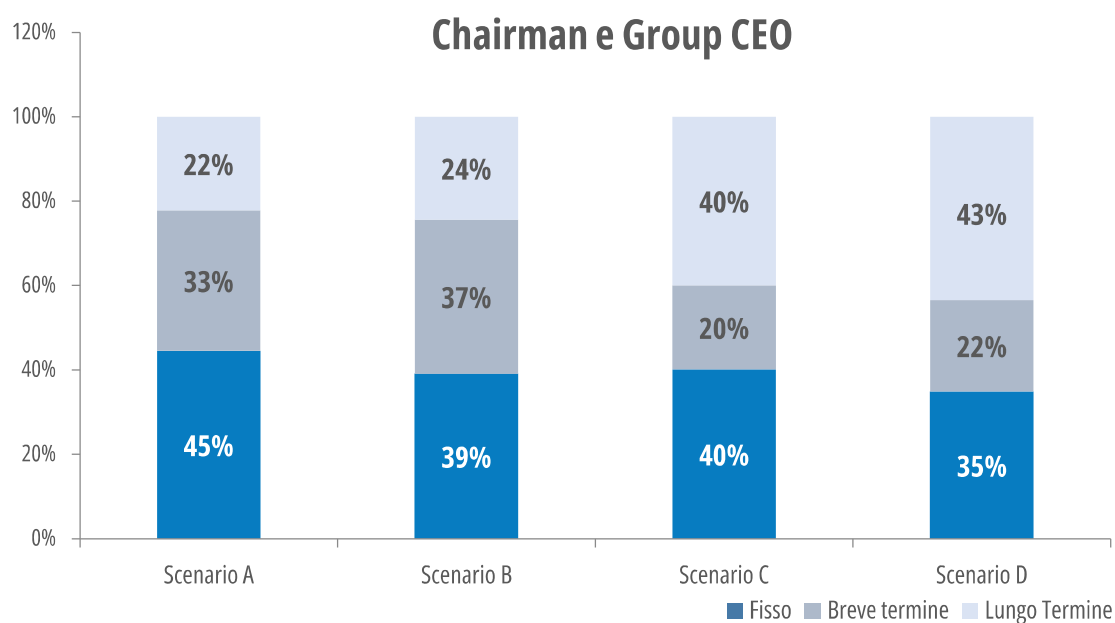
In particolare, nella tabella riportata di seguito sono rappresentati i paymix risultati con riferimento alle 4 casistiche seguenti:

|                           |     | 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 e individuali, entrambe le componenti variabili di breve e di medio-lungo termine potranno essere completamente azzerate, il che determina una retribuzione articolata nelle sole componenti di natura fissa.

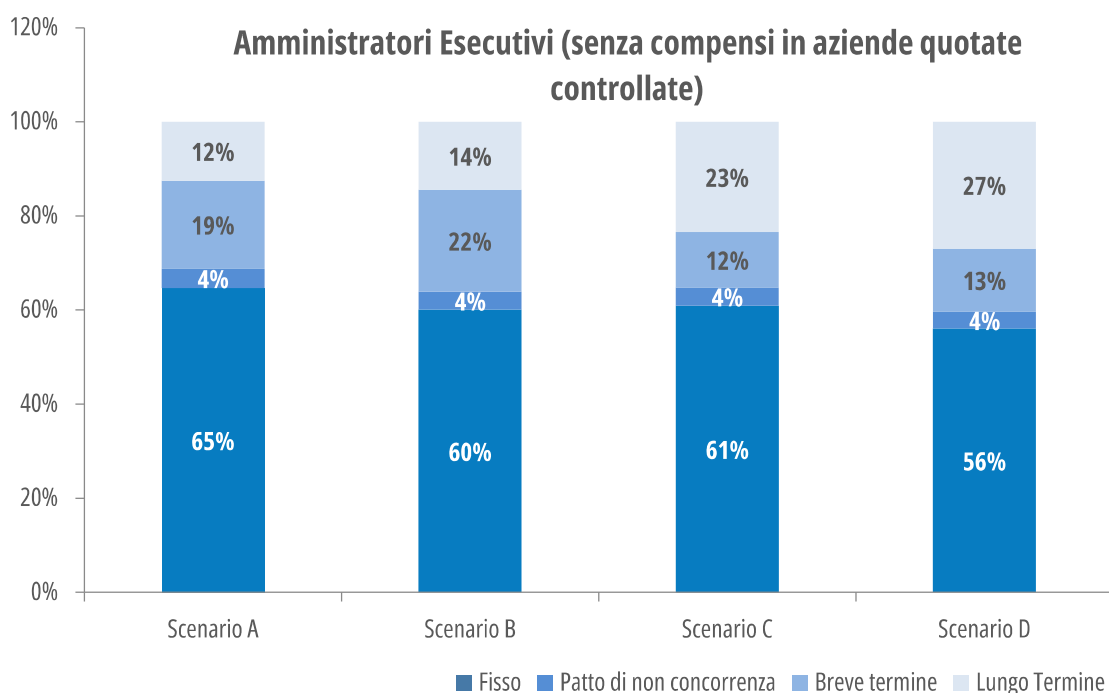
### Il Pay-mix del Chairman e Group CEO

I grafici seguenti illustrano il pay-mix complessivo del Chairman e Group CEO nei quattro scenari presi in esame.



## Il Pay-mix degli altri Amministratori Esecutivi

Come nel paragrafo precedente dedicato agli Organi Delegati, i grafici seguenti illustrano il pay-mix complessivo degli Amministratori Esecutivi nei quattro scenari presi in esame.



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

Come Dirigenti del Gruppo, gli Amministratori Esecutivi hanno in essere un contratto a tempo indeterminato, relativo al rapporto di lavoro subordinato nelle società controllate delle quali sono dipendenti. È politica della Società non regolare ex ante gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del mandato. Tuttavia, è previsto che il corrispettivo erogato in caso di cessazione/risoluzione del rapporto di lavoro non superi le 12 mensilità relativamente al rapporto di amministrazione (emolumenti), a cui si aggiungeranno, nel caso sussista anche un rapporto di lavoro subordinato, gli importi previsti dalla normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto di lavoro avente natura dirigenziale<sup>43</sup>.

In tal senso, le modalità di determinazione dell'importo da erogare in relazione al piano di incentivazione di medio-lungo termine sono disciplinate dal Regolamento del Piano stesso che, in funzione delle cause dell'interruzione del rapporto di lavoro, configura le casistiche di "bad leaver" e "good leaver" e i relativi livelli di payout<sup>44</sup>.

<sup>43</sup> Questo importo include le indennità sostitutive del preavviso (che varia da 6 a 12 mesi in funzione degli anni di anzianità nel Gruppo), in aggiunta alle indennità supplementari che possono arrivare fino a 24 mensilità. Il periodo di preavviso previsto dalla legislazione italiana, che varia da 6 a 12 mensilità, si applica in caso di risoluzione anticipata sia da parte della Società che da parte dell'Amministratore Esecutivo.

<sup>44</sup> Per ulteriori informazioni sulla classificazione di good e bad leaver, si faccia riferimento alla sezione 4.8 del Documento Informativo del Piano di Medio-Lungo termine, disponibile sul sito Corporate di MFE: [https://www.mfediaforeurope.com/binary/documentRepository/3/MFE%20-%202024-2026%20MLTIP%20Explanatory%20Document\\_2190.pdf](https://www.mfediaforeurope.com/binary/documentRepository/3/MFE%20-%202024-2026%20MLTIP%20Explanatory%20Document_2190.pdf)

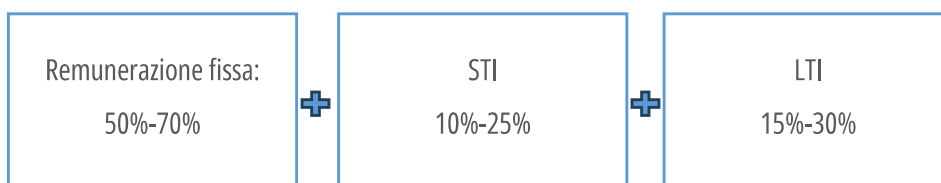
## Politica di Remunerazione di ProSiebenSat.1

La Politica di Remunerazione di ProSiebenSat.1, approvata dal Supervisory Board di ProSiebenSat.1 a marzo 2026, prevede per i componenti dell'Executive Board di ProSiebenSat.1 una struttura fortemente orientata alla performance, coerente con il loro ruolo apicale e con l'esigenza di allineamento agli interessi di lungo periodo della società e degli azionisti. Il pay mix combina una componente fissa (base salary, fringe benefits e un pension allowance) con una componente variabile significativa, tale per cui STI e LTI rappresentano complessivamente dal 25 al 55% della remunerazione totale a target, con un'elevata leva incentivante. La strutturazione di tali sistemi risulta in linea con quella dei sistemi in essere per MFE.

|  |   |
|--|---|
| <b>Componente fissa</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario base</li> <li>• Fringe benefits (auto aziendale, assicurazione infortuni e contributi assicurativi)</li> <li>• Contributi pensionistici (somma annuale per fondo pensionistico privato, che può arrivare fino al 20% della retribuzione lorda)</li> </ul>    |
| <b>Componente variabile di breve termine</b>       | <p><b>Durata:</b> annuale</p> <p><b>Meccanismo di correlazione:</b> EBIT e Utile Netto</p> <p><b>Obiettivi:</b> 45% EBITDA, 45% Free Cash Flow, 10% ESG</p> <p><b>Range di payout:</b> 0% - 125%</p> <p><b>Clausole di claw-back e malus</b></p>  |
| <b>Componente variabile di medio-lungo termine</b> | <p>Incentivo di tipo monetario</p> <p><b>Durata/vesting:</b> triennale</p> <p><b>Obiettivi sul triennio:</b> 40% Utile netto, 40% Free Cash Flow, 10% Crescita dei Ricavi nel segmento dell'intrattenimento, 10% ESG</p> <p><b>Range di payout:</b> 0% - 125%</p> <p><b>Clausole di claw-back e malus</b></p> |

Per ulteriori dettagli relativi alla Politica di Remunerazione di ProSiebenSat.1 si rimanda al documento ufficiale presente sul sito corporate della società ([www.ProSiebenSat1.com](http://www.ProSiebenSat1.com)).

In particolare, il paymix di M. Giordani per il ruolo di CEO di ProSiebenSat.1 risulta il seguente:



## Remunerazione dello Statutory Chairperson e degli Amministratori non esecutivi

Attualmente per gli Amministratori non Esecutivi è previsto un compenso annuale fisso per la carica di Amministratore e uno aggiuntivo per la partecipazione ai comitati endoconsiliari.

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

Il compenso annuale fisso è pari a 40.000 euro, (elevato a 60.000 per lo Statutory Chairperson) a cui si aggiunge un compenso di 40.000 euro per i membri di ogni comitato endoconsiliare (elevato a 50.000 per i Presidenti). Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta, ai sensi dello Statuto, il diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio. Con riferimento allo **Statutory Chairperson** nell'ambito dell'accordo complessivo di revisione della forma del rapporto di lavoro raggiunto nel luglio del 2018<sup>45</sup>, l'attuale pacchetto retributivo è stato rideterminato prevedendo una componente fissa aggiuntiva pagata da Mediaset S.p.A. e dei benefit<sup>46</sup>.

Agli Amministratori non Esecutivi sono riconosciuti contributi previdenziali ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in Italia. In caso di cessazione anticipata del mandato non è prevista l'erogazione di alcun trattamento di severance<sup>47</sup>. È prevista, inoltre, una polizza assicurativa (D&O) a fronte della responsabilità civile verso terzi nell'esercizio della funzione di Amministratore non Esecutivo.

---

45 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 di fine mandato", da corrispondersi nel momento in cui lo Statutory Chairperson 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 dallo Statutory Chairperson al Gruppo fin dalla sua fondazione.

46 L'importo relativo a questa componente aggiuntiva è pari a 1,8 mln €. Ulteriori informazioni sono disponibili sul comunicato stampa del 27 luglio 2018, disponibile sul sito Corporate di MFE

47 Il mandato degli Amministratori Non Esecutivi può essere interrotto prima della scadenza senza alcun preavviso.

# REMUNERATION REPORT

## Relazione sui compensi corrisposti

Nella presente sezione della Relazione è fornita una descrizione dell'attuazione della Politica per il 2025 per il Presidente<sup>48</sup>, il CEO<sup>49</sup> e per gli altri Amministratori Esecutivi e non Esecutivi, secondo il principio di trasparenza ed in conformità con leggi e regolamenti vigenti.

Nel 2025 non si sono verificate deviazioni e deroghe al processo decisionale nell'implementazione della Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 19 giugno 2025, pertanto, la remunerazione totale erogata è stata coerente con la Politica di Remunerazione approvata, che ha contribuito alla creazione di valore di lungo termine per gli azionisti. In particolare, la previsione di una parte variabile significativa della remunerazione, articolata in una componente di breve termine che comprende anche obiettivi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance, e in una di medio-lungo termine di natura azionaria, rende la Politica per la Remunerazione coerente con la creazione di valore sostenibile nel lungo termine per gli azionisti e con la crescita del valore delle azioni di MFE. La remunerazione corrisposta agli Amministratori Esecutivi è stata ritenuta adeguata dagli Amministratori non Esecutivi anche sulla base delle analisi di scenario effettuate, che evidenziano che in scenari di performance negativi, i livelli di remunerazione si riducono significativamente, mentre in scenari positivi i payout restano entro i limiti previsti dalla politica. Anche rispetto all'impatto degli obiettivi di lungo periodo e di sostenibilità, l'applicazione della Politica di Remunerazione è allineata alla creazione di valore sostenibile nel lungo termine. Per la redazione del presente Remuneration Report, al fine di tenere conto dell'esito del voto assembleare del 2025, caratterizzato da un ampio consenso (94,54% di voti favorevoli), sono state rianalizzate e mantenute le modalità di rappresentazione delle informazioni allo scopo di garantire sempre la massima trasparenza e condivisione. Allo stato attuale il livello di disclosure risulta il massimo possibile che consente di bilanciare un alto livello di informazione e trasparenza con la tutela delle informazioni price sensitive aziendali. Nei paragrafi seguenti sono indicati i livelli di performance raggiunti rispetto ai singoli obiettivi delle componenti variabili di breve e medio-lungo termine, identificati in coerenza con la strategia del Gruppo. I livelli di paymix saranno illustrati nel dettaglio nel paragrafo seguente.

| Nome e Cognome               | Carica in MFE | Compensi Fissi in MFE | Compensi per la partecipazione a Comitati in MFE | Compensi Fissi in Società Controllate e Collegate | Sistema di Incentivazione variabile | Contributi Pensionistici <sup>(3)</sup> | Altri pagamenti <sup>(4)</sup> | Benefici non monetari | Compensi Fissi in P75 | Benefici non monetari in P75 | Totale    | Fair Value del compen equity |
|------------------------------|---------------|-----------------------|--|---|-------------------------------------|---|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------------|-----------|------------------------------|
| F. Confalonieri              | CH.           | 60.000                |  | 1.920.000   |                                     | 19.297                                  |                                | 28.283                |                       |                              | 2.027.580 |                              |
| P.S. Berlusconi              | CEO           | 1.040.000             |  | 385.072 <sup>(1)</sup>                            | 540.800                             | 164.680                                 |                                | 21.783                |                       |                              | 2.152.335 | 1.574.484                    |
| P. Arienti                   | NON EX. DIR.  | 40.000                | 40.000   |   |                                     |   |                                |                       |                       |                              | 80.000    |                              |
| S. Bariatti                  | NON EX. DIR.  | 40.000                | 50.000   |   |                                     | 3.600                                   |                                |                       |                       |                              | 93.600    |                              |
| M. Berlusconi                | NON EX. DIR.  | 40.000                |  |   |                                     |   |                                |                       |                       |                              | 40.000    |                              |
| M. Brogi                     | NON EX. DIR.  | 40.000                | 40.000   |   |                                     | 3.272                                   |                                |                       |                       |                              | 83.272    |                              |
| C. Crespo Bofill             | NON EX. DIR.  | 40.000                | 40.000   |   |                                     | 6.400                                   |                                |                       |                       |                              | 86.400    |                              |
| J. Diez de Polanco           | NON EX. DIR.  | 40.000                | 40.000   |   |                                     | 6.400                                   |                                |                       |                       |                              | 86.400    |                              |
| G. Gallazzi                  | NON EX. DIR.  | 40.000                | 40.000   |   |                                     | 14.016                                  |                                |                       |                       |                              | 94.016    |                              |
| M. A. Giordani               | EX. DIR.      | 240.000               |  | 1.028.805 <sup>(1)</sup>                          | 247.700                             | 506.311                                 | 3.730.000                      | 35.650                | 324.006               | 1.600                        | 6.114.073 | 393.618                      |
| G. Nieri                     | EX. DIR.      | 40.000                |  | 1.121.485 <sup>(1)</sup>                          | 158.775                             | 453.653                                 |                                | 10.325                |                       |                              | 1.784.238 | 295.216                      |
| D. Pellegrino <sup>(2)</sup> | NON EX. DIR.  | 40.000                |  |   |                                     |   |                                |                       |                       |                              | 40.000    |                              |
| A. Piccinino                 | NON EX. DIR.  | 40.000                | 50.000   |   |                                     | 15.184                                  |                                |                       |                       |                              | 105.184   |                              |
| N. Querci                    | EX. DIR.      | 40.000                |  | 1.219.388 <sup>(1)</sup>                          | 270.200                             | 520.859                                 |                                | 18.788                |                       |                              | 2.069.235 | 159.906                      |
| S. G. Sala                   | EX. DIR.      | 40.000                |  | 2.371.107 <sup>(1)</sup>                          | 952.650                             | 1.057.641                               |                                | 23.065                |                       |                              | 4.444.463 | 590.433                      |

Ch.=Chairman; Non Ex. Dir.=Non Executive Director; Ex. Dir.=Executive Director

<sup>(1)</sup> Comprende la Remunerazione Fissa da lavoro dipendente, il Patto di non Concorrenza e gli emolumenti percepiti in società controllate da MFE

48 Ora Statutory Chairperson

49 Ora Chairman e Group CEO

<sup>(2)</sup> Disposizione di pagamento a favore di Fininvest Spa

<sup>(3)</sup> Per i rapporti di lavoro dipendente include la quota relativa al TFR (Trattamento di Fine Rapporto), pari al 6,90% della Remunerazione complessiva, previsto dalla legge italiana

<sup>(4)</sup> Nell'ambito della cessazione del rapporto di lavoro di Marco Giordani, è stato corrisposto un importo di severance pari a €3,73 milioni, equivalente a circa 25 mensilità di retribuzione. Tale importo risulta quindi inferiore a quanto previsto dalla Politica di Remunerazione di MFE, la quale stabilisce che l'indennità di fine mandato riconosciuta in caso di cessazione del rapporto di amministrazione non può eccedere 12 mensilità della componente fissa; a tale limite si aggiungono, ove applicabile, gli importi previsti dalla normativa in materia di cessazione del rapporto di lavoro dirigenziale applicabile in presenza di un rapporto di lavoro dipendente con l'Amministratore Esecutivo, che nel caso di M. Giordani corrisponderebbero a 36 mensilità.

## **Componente fissa**

Nell'esercizio 2025 è stata corrisposta al Presidente, al CEO e agli Amministratori Esecutivi e agli Amministratori non esecutivi una retribuzione fissa coerente con la Politica di Remunerazione approvata.

## **Componente variabile di breve termine**

Nel 2025 il Gruppo MFE conferma, a parità di perimetro di consolidamento, margini economici consolidati positivi sia in termini di Risultato operativo che di Risultato netto, mantenendo una generazione di cassa caratteristica consolidata (Free Cash Flow) elevata pur in un contesto generale internazionale instabile e in uno scenario competitivo sempre più concorrenziale e allargato con abitudini e tendenze di consumo in continua evoluzione

L'applicazione del sistema di incentivazione di breve termine per il CEO e per gli Amministratori Esecutivi riflette le performance positive raggiunte: nell'ambito del sistema di incentivazione annuale sono stati infatti superati i parametri di correlazione ai risultati del Gruppo, determinando l'applicazione dei target pieni, e buoni risultati si registrano su tutti gli indicatori, ad eccezione dell'Ebit di Gruppo, che pur rimanendo positivo, risulta in flessione rispetto all'anno precedente.

Sono stati inoltre pienamente raggiunti gli obiettivi ESG introdotti nel sistema di incentivazione del management a testimonianza dell'attenzione e della sensibilità crescente che il Gruppo attribuisce a queste tematiche. La seguente tabella riepiloga le performance ed il payout raggiunti nel corso dell'esercizio per ogni obiettivo assegnato al CEO e a ciascun Amministratore Esecutivo.

| Ruolo Aziendale   | Target  | Peso | Performance | Payout |
|---|---|------|-------------|--------|
| CEO   | EBIT di Gruppo  | 45%  | 88%         | 0%     |
|   | Posizione Finanziaria Netta di Gruppo                         | 45%  | 110%        | 125%   |
|   | Scorecard ESG: Gender Pay Gap                                 | 3%   | 100%        | 100%   |
|   | Ore di formazione ESG   | 3%   | 160%        | 125%   |
|   | Numero dirigenti con KPI SIA ESG                              | 4%   | 103%        | 115%   |
| Chief Financial Officer e<br>Amministratore Delegato RTI                                    | Posizione Finanziaria Netta di Gruppo                         | 30%  | 110%        | 125%   |
|   | Risultato Operativo Business Radio                            | 30%  | 121%        | 125%   |
|   | Risultato Operativo Direzione Business Digital                | 30%  | 105%        | 125%   |
|   | Scorecard ESG: Gender Pay Gap                                 | 3%   | 100%        | 100%   |
|   | Ore di formazione ESG   | 3%   | 160%        | 125%   |
| Numero dirigenti con KPI SIA ESG  | 4%  | 103% | 115%        |        |
| Dir. Centrale Divisione Affari<br>Istituzionali, Legali e Analisi<br>Strategiche            | Costi Dir. Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche | 90%  | 101%        | 105%   |
|   | Scorecard ESG: Gender Pay Gap                                 | 3%   | 100%        | 100%   |
|   | Ore di formazione ESG   | 3%   | 160%        | 125%   |
|   | Numero dirigenti con KPI SIA ESG                              | 4%   | 103%        | 115%   |
| Direttore Centrale Risorse Umane,<br>Operazioni, Tecnologie e<br>Approvvigionamenti         | Costi operativi Area Operazioni                               | 25%  | 102%        | 110%   |
|   | Costo del lavoro Italia                                       | 25%  | 100%        | 100%   |
|   | Costi e Investimenti Dir. Tecnologie                          | 20%  | 102%        | 110%   |
|   | Saving Approvvigionamenti                                     | 20%  | 124%        | 125%   |
|   | Scorecard ESG: Gender Pay Gap                                 | 3%   | 100%        | 100%   |
|   | Ore di formazione ESG   | 3%   | 160%        | 125%   |
| Numero dirigenti con KPI SIA ESG  | 4%  | 103% | 115%        |        |
| AD Publitalia'80, Pres.<br>Digitalia'08, Pres. e AD MFE<br>Advertising e Pres. Publiespafia | Ricavi pubblicitari consolidati                               | 75%  | 101%        | 105%   |
|   | Costi della Concessionaria                                    | 15%  | 101%        | 105%   |
|   | Scorecard ESG: Gender Pay Gap                                 | 3%   | 100%        | 100%   |
|   | Ore di formazione ESG   | 3%   | 160%        | 125%   |
| Numero dirigenti con KPI SIA ESG  | 4%  | 103% | 115%        |        |

Explicitiamo di seguito il livello di raggiungimento legati agli obiettivi di sostenibilità:

|                                  | Obiettivo | Risultato |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| Gender Pay Gap                   | 97%       | 97%       |
| Ore di formazione ESG pro capite | 1,00      | 1,60      |
| Numero dipendenti con KPI SIA    | 65        | 81        |

### Componente variabile di lungo termine

L'anno scorso, in data 31 luglio 2025, in attuazione del secondo ciclo del Piano a Medio/Lungo Termine 2024-2026, le cui condizioni sono descritte nella Politica di Remunerazione 2025, il Consiglio di Amministrazione della Società ha attribuito n. 1.085.142 diritti A al CEO ed agli Amministratori Esecutivi, a cui si aggiungono n. 929.916 diritti A a loro assegnati nel 2024 e 543.690 diritti A e 389.247 diritti B a loro assegnati nel 2023. I diritti attribuiti maturano alla data di scadenza del periodo di vesting subordinatamente alla verifica della sussistenza del rapporto di lavoro e in funzione del raggiungimento degli obiettivi di performance stabiliti dal regolamento (Utile netto triennale di Gruppo, Free Cash Flow triennale di Gruppo, TSR).

Nel 2025 sono state attribuite al CEO e agli Amministratori Esecutivi n. 617.316 azioni A e 414.851 azioni B relative al raggiungimento di performance legate al piano 2022-2024, oltre a n. 513.623 azioni A e 343.603 azioni B attribuite agli altri manager del Gruppo beneficiari del piano. A tal fine sono state emesse 1.130.939 azioni ordinarie MFE di categoria "A", mentre non sono state emesse azioni ordinarie MFE di categoria "B" in quanto già in possesso della Società.

In particolare, la performance del triennio 2022-2024 è stata pari a:

- Risultato Netto di Gruppo cumulato per il triennio 2022-2024: performance 114%
- Free Cash Flow di Gruppo cumulato per il triennio 2022-2024: performance 94%
- Total Shareholder Return (TSR) Relativo: performance 75%

**Media Performance:** 101%, che ha determinato la maturazione del 100% dei diritti assegnati

La tabella che segue mostra i dettagli dei diritti e degli strumenti finanziari nel quadro del sistema di incentivazione di lungo termine:

| Nome e Cognome   | Piano         | Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vestiti nel corso dell'esercizio |                    |                                      | Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio |                    |                           | Prezzo di mercato all'assegnazione | Strumenti finanziari vestiti nel corso dell'esercizio e attribuibili |                                  | Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio |            |
|------------------|---------------|---|--------------------|--------------------------------------|---|--------------------|---------------------------|------------------------------------|--|----------------------------------|---|------------|
|                  |               | Numero e tipologia  | Periodo di Vesting | Fair value alla data di assegnazione | Numero e tipologia                                      | Periodo di Vesting | Data di assegnazione      |                                    | Numero e tipologia *   | Valore alla data di attribuzione |   | Fair Value |
| P. S. Berlusconi | 24-26 2 ciclo |   |                    | 566.932                              | A   | 2,7772             | 31/07/2025-<br>31/07/2028 | 31/07/2025                         | 2,8222   |                                  | 524.828   |            |
|                  | 24-26 1 ciclo | 485.834   | A                  |                                      |   |                    | 31/07/2027                |                                    |  | -                                | -   | 516.490    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 196.811   | A                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 156.694    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 140.904   | B                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 162.627    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 223.463                          | A   | 760.467    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 150.172                          | B   | 708.722    |
|                  | 24-26 2 ciclo |   |                    | 141.732                              | A   | 2,7772             | 31/07/2025-<br>31/07/2028 | 31/07/2025                         | 2,8222   |                                  |   | 131.206    |
| M. Giordani      | 24-26 1 ciclo | 121.458   | A                  |                                      |   |                    | 31/07/2024-<br>31/07/2027 |                                    |  | -                                | -   | 129.122    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 78.724  | A                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 62.677     |
|                  | 21-23 3 ciclo | 56.362  | B                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 65.051     |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 89.385                           | A   | 304.186    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 60.069                           | B   | 283.490    |
|                  | 24-26 2 ciclo |   |                    | 106.300                              | A   | 2,7772             | 31/07/2025-<br>31/07/2028 | 31/07/2025                         | 2,8222   |                                  |   | 98.405     |
| G. Nieri         | 24-26 1 ciclo | 91.094  | A                  |                                      |   |                    | 31/07/2024-<br>31/07/2027 |                                    |  | -                                | -   | 96.842     |
|                  | 21-23 3 ciclo | 59.043  | A                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 47.008     |
|                  | 21-23 3 ciclo | 42.271  | B                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 48.788     |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 67.039                           | A   | 228.140    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 45.052                           | B   | 212.618    |
|                  | 24-26 2 ciclo |   |                    | 57.578                               | A   | 2,7772             | 31/07/2025-<br>31/07/2028 | 31/07/2025                         | 2,8222   |                                  |   | 53.302     |
| N. Querci        | 24-26 1 ciclo | 49.342  | A                  |                                      |   |                    | 31/07/2024-<br>31/07/2027 |                                    |  | -                                | -   | 52.455     |
|                  | 21-23 3 ciclo | 31.982  | A                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 25.463     |
|                  | 21-23 3 ciclo | 22.896  | B                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 26.426     |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 36.312                           | A   | 123.573    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 24.403                           | B   | 115.168    |
|                  | 24-26 2 ciclo |   |                    | 212.600                              | A   | 2,7772             | 31/07/2025-<br>31/07/2028 | 31/07/2025                         | 2,8222   |                                  |   | 196.811    |
| S. Sala          | 24-26 1 ciclo | 182.188   | A                  |                                      |   |                    | 31/07/2024-<br>31/07/2027 |                                    |  | -                                | -   | 193.684    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 177.130   | A                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 141.025    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 126.814   | B                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 146.364    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 201.117                          | A   | 684.421    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 135.155                          | B   | 637.851    |
|                  | 24-26 2 ciclo |   |                    | 1.250.924                            | A   | 2,7772             | 31/07/2025-<br>31/07/2028 | 31/07/2025                         | 2,8222   |                                  |   | 1.158.022  |
| Others           | 24-26 1 ciclo | 817.304   | A                  |                                      |   |                    | 31/07/2024-<br>31/07/2027 |                                    |  | -                                | -   | 868.876    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 439.871   | A                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 350.211    |
|                  | 21-23 3 ciclo | 314.923   | B                  |                                      |   |                    | 01/08/2023-<br>31/08/2026 |                                    |  | -                                | -   | 363.474    |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 513.623                          | A   | 1.747.910  |
|                  | 21-23 2 ciclo |   |                    |                                      |   |                    |                           |                                    |  | 343.603                          | B   | 1.621.600  |

## Altri pagamenti

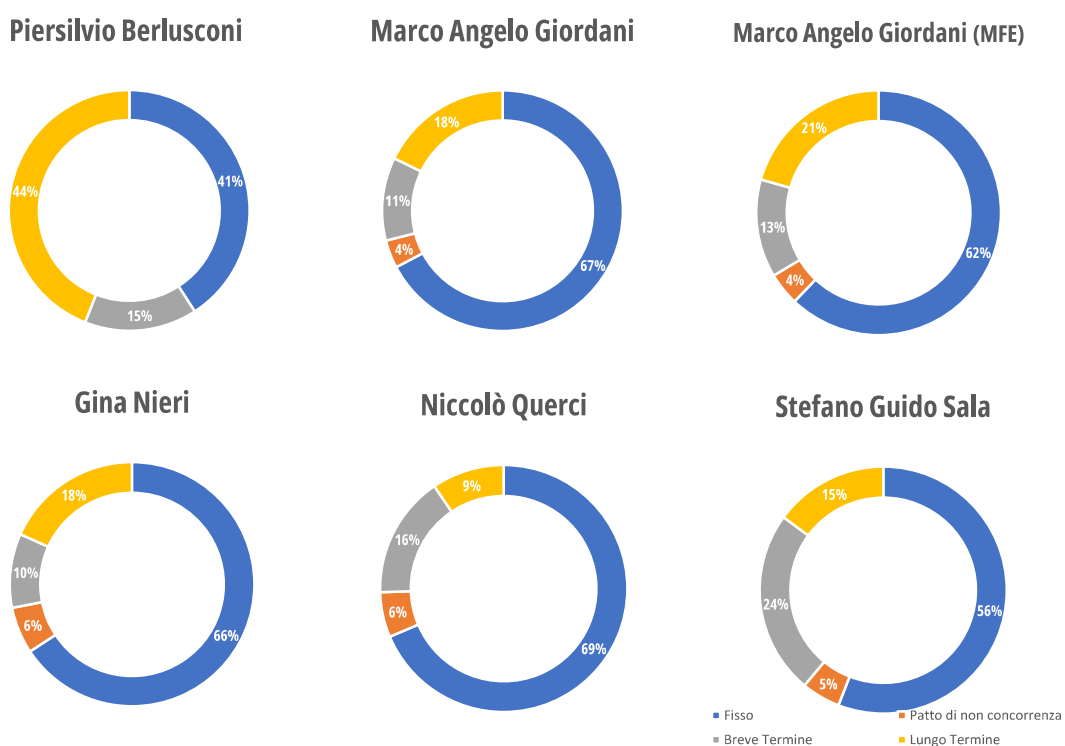
Nell'esercizio 2025 sono stati erogati gli importi a titolo di Patto di Non Concorrenza agli Amministratori Esecutivi in coerenza con la Politica di Remunerazione approvata dall'Assemblea degli Azionisti il 19 giugno 2025.

Nel corso dell'esercizio non sono stati erogati premi una tantum.

La società e le sue controllate non hanno concesso prestiti, anticipazioni o garanzie ad alcun membro del Consiglio di Amministrazione di MFE. Oltre a ciò, non sono pervenute richieste di restituzione, totale o parziale, di bonus precedentemente erogati.

## Pay mix

I livelli di paymix di consuntivo sono i seguenti:



## 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 della Società, le performance economico-finanziarie del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti del Gruppo negli ultimi cinque esercizi<sup>50</sup>.

Le retribuzioni degli Amministratori Esecutivi si confermano coerenti con i risultati raggiunti nel 2025, premiando il conseguimento degli obiettivi aziendali e mantenendo un equilibrato rapporto tra remunerazione e performance, grazie soprattutto allo strumento del sistema di incentivazione di breve termine. Il lieve calo della marginalità rispetto all'esercizio precedente, che si era caratterizzato per una crescita straordinaria dei ricavi, si riflette soprattutto su una flessione della remunerazione del CEO, mentre si registra un incremento della retribuzione complessiva riconosciuta a M. Giordani legato all'assunzione del ruolo di CEO di ProSiebenSat.1 a partire dal mese di ottobre 2025.

Il pay ratio risulta ridotto rispetto agli anni precedenti a seguito del consolidamento nel perimetro di calcolo dei dipendenti del Gruppo tedesco.

---

<sup>50</sup> Il pay ratio è calcolato rapportando le componenti retributive del CEO (remunerazione fissa, remunerazione variabile, componente di medio lungo termine erogata nell'anno valorizzata al fair value) rispetto alla remunerazione media dei dipendenti (calcolata sommando la remunerazione fissa, remunerazione variabile, componente di medio lungo termine erogata nell'anno valorizzata al fair value).

|                                       | var % | 2025                     | 2024      | 2023                  | 2022      | 2021      |
|---------------------------------------|-------|--------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-----------|
| <b>Performance Gruppo Mediaset</b>    |       |                          |           |                       |           |           |
| Ricavi consolidati                    | 37%   | 4031,10 <sup>(a)</sup>   | 2949,50   | 2810,40               | 2801,20   | 2914,30   |
| EBIT Italia                           | -71%  | 61,10                    | 209,40    | 147,20                | 88,50     | 192,10    |
| EBIT di gruppo                        | -33%  | 238,60 <sup>(b)</sup>    | 355,80    | 302,30                | 280,10    | 418,00    |
| Utile netto di Gruppo                 | 118%  | 300,70 <sup>(c)</sup>    | 137,80    | 209,20                | 216,90    | 374,10    |
| Free Cash Flow di Gruppo              | 45%   | 498,10 <sup>(d)</sup>    | 343,30    | 279,60                | 366,20    | 507,00    |
| <b>Remunerazione Amministratori</b>   |       |                          |           |                       |           |           |
| Pier Silvio Berlusconi                | -11%  | 3.540.355                | 3.968.073 | 3.002.917             | 2.738.497 | 2.202.411 |
| Marco Angelo Giordani                 | 21%   | 2.234.130 <sup>(3)</sup> | 1.849.547 | 1.823.757             | 1.775.484 | 2.005.892 |
| Gina Nieri                            | 0%    | 1.615.476                | 1.619.828 | 1.609.026             | 1.576.478 | 1.785.527 |
| Niccolo' Querci                       | 0%    | 1.689.493                | 1.689.007 | 1.667.795             | 1.645.145 | 1.836.832 |
| Stefano Guido Sala                    | -1%   | 3.954.189                | 3.988.948 | 3.264.683             | 3.161.234 | 3.433.222 |
| Fedele Confalonieri                   | 0%    | 1.980.000                | 1.980.000 | 1.961.250             | 1.935.000 | 1.905.000 |
| Patrizia Arienti                      | 100%  | 40.000                   | 20.000    |                       |           |           |
| Marina Berlusconi                     | 0%    | 40.000                   | 40.000    | 40.000                | 40.000    | 40.000    |
| Marina Brogi                          | 0%    | 40.000                   | 40.000    | 40.000                | 40.000    | 40.000    |
| Stefania Bariatti                     | 0%    | 40.000                   | 40.000    | 40.000                | 40.000    | 40.000    |
| Consuelo Crespo Bofill                | -20%  | 40.000                   | 50.000    |                       |           |           |
| Javier Diez de Polanco                | -20%  | 40.000                   | 50.000    |                       |           |           |
| Giulio Gallazzi                       | 0%    | 40.000                   | 40.000    | 40.000                | 40.000    | 40.000    |
| Alessandra Piccinino                  | 0%    | 40.000                   | 40.000    | 40.000                | 40.000    | 20.000    |
| Danilo Pellegrino                     | 0%    | 40.000                   | 40.000    | 40.000                | 40.000    | 40.000    |
| <b>Remunerazione Media Dipendenti</b> |       |                          |           |                       |           |           |
|                                       | 9%    | 71.904 <sup>(2)</sup>    | 66.118    | 63.316 <sup>(1)</sup> | 64.271    | 63.815    |
| <b>Pay Ratio</b>                      |       |                          |           |                       |           |           |
|                                       |       | 49                       | 60        | 47                    | 43        | 35        |

<sup>(a)</sup> A parità di perimetro 2024: 2.861,9 mln€

<sup>(b)</sup> A parità di perimetro 2024: 138,1 mln€

<sup>(c)</sup> A parità di perimetro 2024: 268,8 mln€

<sup>(d)</sup> A parità di perimetro 2024: 290,1 mln€

<sup>(1)</sup> Dal 2023 la remunerazione media dei dipendenti include nel perimetro di calcolo il Grupo Audiovisual Mediaset España, a seguito dell'integrazione in MFE.

<sup>(2)</sup> Dal 2025 la remunerazione media dei dipendenti include nel perimetro di calcolo ProSiebenSat.1, a seguito dell'acquisizione da parte di MFE.

<sup>(3)</sup> La remunerazione di M. Giordani non include la severance pagata nel 2025, che non è legata alle performance di MFE.