

---

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI  
AMMINISTRAZIONE ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DEL 27  
GIUGNO 2018 SUI SEGUENTI ARGOMENTI ALL'ORDINE DEL  
GIORNO:**

---

**D) Nomina del Consiglio di Amministrazione e determinazione del numero dei componenti, della durata in carica e della remunerazione**

**5. Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione**

**6. Determinazione della durata in carica**

**7. Nomina del Consiglio di Amministrazione**

**8. Determinazione della remunerazione degli amministratori**

Signori Azionisti,

siete chiamati a procedere alla nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione.

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono nominati dall'Assemblea ai sensi dell'art. 17 dello Statuto Sociale - sulla base di liste presentate dagli Azionisti e, eventualmente, dal Consiglio di Amministrazione uscente, nelle quali i candidati devono essere elencati mediante un numero progressivo. Si segnala, a tale riguardo, che il Consiglio di Amministrazione in scadenza ha ritenuto di astenersi dal presentare una propria lista di candidati, non essendosene finora riscontrata tale esigenza in considerazione della composizione della compagine sociale.

Il Consiglio di Amministrazione in scadenza ha comunque formulato appositi orientamenti sulla dimensione e sulla composizione del Consiglio di prossima nomina.

**5. Determinazione del numero dei componenti il Consiglio di Amministrazione**

Signori Azionisti,

con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2017 verrà a scadere il mandato conferito al Consiglio di Amministrazione con deliberazione assembleare del 29 aprile 2015.

Secondo quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, dello Statuto sociale, la Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un minimo di 7 ad un massimo di 15 membri, secondo la determinazione fatta dall'Assemblea, tenuto conto delle disposizioni di legge sulla presenza di amministratori indipendenti e sull'equilibrio tra i generi.

Vi invitiamo, pertanto, a determinare il numero dei componenti del Consiglio di Amministrazione entro i predetti limiti sulla base delle proposte che potranno essere formulate dagli Azionisti anche nel corso dell'Assemblea.

## **6. Determinazione della durata in carica**

Signori Azionisti,

l'articolo 17, comma 2, dello Statuto sociale dispone che il Consiglio di Amministrazione della Società sia nominato per un periodo, determinato dall'Assemblea, nel rispetto dei limiti temporali di legge.

Vi invitiamo a determinare la durata in carica del Consiglio di Amministrazione sulla base delle proposte che potranno essere formulate dagli Azionisti anche nel corso dell'Assemblea.

## **7. Nomina del Consiglio di Amministrazione**

Signori Azionisti,

ai sensi di legge e di Statuto, il rinnovo avviene sulla base di liste depositate presso la sede sociale entro il venticinquesimo giorno precedente la data dell'Assemblea, presentate dagli azionisti che rappresentino, da soli o insieme ad altri azionisti almeno 1% del capitale sociale costituito da azioni aventi diritto di voto in assemblea ordinaria (quota di partecipazione individuata da Consob con Delibera n. 20273/2018).

Con riferimento alle modalità e ai termini di presentazione delle liste per la nomina del Consiglio di Amministrazione, si rinvia all'Avviso di convocazione dell'Assemblea e a quanto disposto dall'art. 17 dello Statuto sociale.

Il Consiglio di Amministrazione, in vista del rinnovo dell'organo amministrativo, in ossequio al Codice di Autodisciplina, tenuto conto (i) delle valutazioni formulate all'esito dell'annuale autovalutazione (board

review) riferita all'esercizio 2017, (ii) della "Politica sulla diversità del Consiglio di Amministrazione" adottata, con parere positivo del Comitato per la Governance e per le Nomine e del Comitato Controllo e Rischi, dal Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018 e riportata in Allegato alla presente Relazione, ha elaborato il proprio orientamento sulla dimensione e composizione dell'organo amministrativo da indicare agli Azionisti della Società in vista del rinnovo dell'organo sottoposto all'Assemblea convocata per il 27 giugno 2018.

In particolare, sotto il profilo quantitativo, il Consiglio di Amministrazione ritiene che il numero dei componenti debba essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della società e del Gruppo.

In tema di composizione, il Consiglio di Amministrazione auspica, anche sulla base dell'esperienza pluriennale maturata in occasione dell'autovalutazione annuale, che nella compagine consiliare sia presente un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari.

Con riferimento al requisito di indipendenza, il Consiglio di Amministrazione ricorda che il Codice di Autodisciplina stabilisce, per gli emittenti appartenenti al FTSE - Mib, la presenza di almeno un terzo di Amministratori indipendenti. Fermo restando che, secondo il Consiglio di Amministrazione il rinnovo deve avvenire in una logica di sostanziale continuità d'azione, il Consiglio stesso auspica che gli azionisti valutino l'opportunità di ridurre il numero dei Consiglieri esecutivi, incrementando il numero degli Amministratori indipendenti.

Trattandosi del secondo rinnovo del Consiglio di Amministrazione successivo alla data di entrata in vigore della normativa in materia di equilibrio tra i generi, la quota di Amministratori da riservare al genere meno rappresentato è un terzo di quelli eletti. A tal proposito, il Consiglio di Amministrazione auspica di aumentare la rappresentanza femminile, anche oltre il limite previsto dalla legge sulle quote di genere.

Inoltre il Consiglio auspica che sussista un'equilibrata combinazione di diverse anzianità di carica, nonché di fasce d'età, per bilanciare le esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione e per fruire dei diversi punti di vista ed esperienze che caratterizzano la maggiore o minore permanenza in carica e le singole fasce d'età.

Si ritiene, infine, opportuna la conferma dei compiti e delle dimensioni dei Comitati esistenti.

Al fine di assicurare la partecipazione ed un'adeguata preparazione delle riunioni del Consiglio e dei Comitati, tutti i candidati Amministratori, nell'accettare la propria candidatura, dovrebbero valutare attentamente la disponibilità di tempo anche in relazione ad altri incarichi preesistenti, per poter contribuire ai lavori del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati con continuità di azione, dedicando il tempo effettivamente necessario allo svolgimento diligente dei rilevanti compiti loro affidati e delle conseguenti responsabilità, verificando inoltre che la propria situazione sia allineata all'orientamento adottato dalla Società con delibera consiliare del 24 marzo 2015 (contenuta nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari).

## **8. Determinazione della remunerazione degli amministratori**

Signori Azionisti,

l'articolo 26 dello Statuto sociale stabilisce che l'assemblea determini l'importo del compenso per tutti gli amministratori. La remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche è stabilita dal Consiglio di amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto di quanto emerso in sede di autovalutazione e in considerazione dell'esito delle analisi di mercato svolte dal Comitato Remunerazione e delle considerazioni conclusive dello stesso, ha auspicato che gli Azionisti valutino l'opportunità di definire, in linea con quanto avviene prevalentemente sul mercato, un compenso fisso congruo a remunerare il ruolo di Consigliere di Amministrazione, eliminando lo strumento del gettone per la partecipazione alle sedute del Consiglio e il mantenimento dello strumento del gettone esclusivamente per la partecipazione al Comitato parti correlate e ai Comitati endoconsiliari con funzioni consultive e propositive, prevedendone eventualmente un aumento, in modo da remunerare il differente grado di impegno previsto dalla partecipazione ai vari Comitati da parte degli Amministratori non esecutivi.

Vi invitiamo, pertanto, a determinare l'importo del compenso per gli Amministratori sulla base delle proposte che potranno essere formulate dagli Azionisti anche nel corso dell'Assemblea

\* \* \* \* \*

Alla luce di quanto sopra, vi invitiamo a provvedere alla nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione sulla base delle liste di candidati alla carica di componenti del Consiglio di Amministrazione che verranno presentate e pubblicate nel rispetto delle disposizioni indicate nello Statuto.

Cologno Monzese, 15 maggio 2018

per il Consiglio di Amministrazione  
Il Presidente

Allegato: *“Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Mediaset S.p.A.”*

## **ALLEGATO**

### **Politica in materia di diversità del Consiglio di Amministrazione di Mediaset S.p.A.**

La presente Politica è adottata dal Consiglio di Amministrazione di Mediaset S.p.A. (il “Consiglio” e la “Società”), in ossequio alle disposizioni, anche di rango comunitario, in materia di sostenibilità e alle disposizioni del codice di autodisciplina delle società quotate (la “Politica in materia di diversità del Consiglio”). In particolare, la Politica in materia di diversità del Consiglio è adottata in attuazione del disposto dell'art. 123-bis, comma 2, lett.d -bis) del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (“TUF”).

Nell'adozione della Politica in materia di diversità del Consiglio sono stati coinvolti il Comitato per la Governance e per le Nomine ed il Comitato Controllo e Rischi, quest'ultimo con funzioni consultive in materia di sostenibilità, che hanno espresso al Consiglio preventivo parere favorevole sulla Politica.

### **Obiettivi della politica**

Sono stati prefissati alcuni obiettivi in materia di composizione e funzionamento del Consiglio di Amministrazione. In particolare:

- A) sotto il profilo quantitativo, il numero dei componenti del Consiglio deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità dell'assetto organizzativo della società e del Gruppo;
- B) sotto il profilo qualitativo, in relazione al funzionamento dell'organo, si propone la presenza di componenti del Consiglio:
  - pienamente consapevoli dei compiti chiamati a svolgere e delle responsabilità eventualmente derivanti;
  - dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche della Società;
  - in possesso di competenze diversificate e opportunamente distribuite tra i componenti dell'organo, in modo da consentire a ciascuno di essi, in qualunque ambito operativo sia esso ad operare (Consiglio o un proprio comitato interno) di potere effettivamente fornire un contributo, tra l'altro, nell'individuare e perseguire idonee strategie e nell'assicurare un governo societario efficace;
  - che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro incarico.

Gli orientamenti e le raccomandazioni contenute nel presente documento sono state ritenute funzionali al conseguimento dell'obiettivo di avere una composizione del Consiglio costituita da soggetti capaci di assicurare che il ruolo ad essi attribuito sia svolto in modo efficace. Ciò si ritiene possibile solo intervenendo sia nella fase della loro candidatura e nomina, che vede coinvolti diversi soggetti con compiti di varia natura (comitati interni, Consiglio, Assemblee), sia dopo la nomina e quindi durante l'esercizio dei loro compiti nella gestione continua delle attività. A tal fine occorre che le professionalità necessarie a realizzare questo risultato siano chiaramente definite ex ante – ed eventualmente riviste nel tempo per tenere conto di eventuali nuove situazioni o cambiamenti da affrontare – e che il processo di selezione dei candidati alla carica di Consiglieri e la loro nomina tenga conto di tali orientamenti e raccomandazioni.

### **Elementi di diversità**

Il Consiglio, anche sulla base dell'esperienza pluriennale maturata in occasione della board performance evaluation, auspica che nella compagine consiliare sia presente un insieme di competenze ed esperienze tra loro diverse e complementari. A tal fine il Consiglio ha individuato i seguenti elementi di diversità:

- (i) esperienza consolidata – maturata in qualità di amministratore esecutivo o dirigente con funzioni apicali nell'ambito di gruppi industriali di significative dimensioni e/o complessità, Gruppo Mediaset – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari operanti in uno o più dei settori di attività di cui all'oggetto sociale – e conoscenza approfondita del mercato in cui opera la Società e della sua evoluzione affinché la gestione dell'attività della Società sia affidata a soggetti di grande competenza, esperienza, capacità e visione strategica;
- (ii) esperienza consolidata – maturata presso studi professionali, società di revisione, società di consulenza o in ambito accademico o istituzionale – in materie giuridiche, economiche, finanziarie e di controllo interno e dei rischi al fine di un contributo di conoscenza di tali materie utile in relazione all'attività della Società e complementare rispetto all'esperienza manageriale.
- (iii) esperienza consolidata in ambito internazionale di tipo manageriale o professionale in materia di innovazione applicata al settore dei media e conoscenza del mercato internazionale affinché la Società possa fruire di tali conoscenze;
- (iv) mantenimento in Consiglio – anche quando le disposizioni di legge in materia di equilibrio tra i generi avranno cessato di produrre effetto – di un adeguato numero di Amministratori del genere meno rappresentato affinché la Società possa giovare dei diversi punti di vista ed esperienze che la diversità di genere comporta;
- (v) maggioranza di amministratori non esecutivi e possesso da parte di almeno un terzo degli amministratori dei requisiti di indipendenza previsti dalla legge e dal Codice di Autodisciplina per le finalità dallo stesso Codice individuate;
- (vi) combinazione equilibrata di diverse anzianità di carica, nonché di fasce d'età, per bilanciare le esigenze di continuità e rinnovamento nella gestione e per fruire dei diversi punti di vista ed esperienze che caratterizzano la maggiore o minore permanenza in carica e le singole fasce d'età.

### **Attuazione della Politica**

Nel rispetto delle prerogative spettanti agli Azionisti in sede di designazione e nomina dei componenti del Consiglio, in occasione del rinnovo dell'organo di gestione, il Consiglio esprimerà il proprio orientamento sulla composizione dell'organo di gestione nella relazione agli azionisti al fine di rendere noti i criteri e gli obiettivi di diversità di cui alla Politica in materia di diversità del Consiglio.

IL Consiglio di Amministrazione terrà conto delle indicazioni di cui alla Politica in materia di diversità del Consiglio qualora sia chiamato a cooptare uno o più membri del Consiglio ai sensi dell'articolo 17 dello Statuto.

Il Comitato per la Governance e per le Nomine terrà conto delle indicazioni di cui alla Politica in materia di diversità del Consiglio qualora sia chiamato a proporre al Consiglio candidati nel caso occorra sostituire Amministratori indipendenti.

Il Comitato per la Governance e per le Nomine ed il Consiglio di Amministrazione terranno conto delle indicazioni di cui alla Politica in materia di diversità del Consiglio qualora debbano individuare dei candidati alla carica di Amministratore in quanto, in occasione del rinnovo dell'organo, il Consiglio uscente decida di avvalersi della facoltà, prevista dall'articolo 17 dello Statuto, di presentare una propria lista di candidati.

#### **Monitoraggio dell'attuazione della Politica e suo aggiornamento**

Il Consiglio, con il supporto del Comitato per la Governance e per le Nomine e del Comitato Controllo e Rischi con funzioni consultive in materia di sostenibilità, è responsabile del monitoraggio dei risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica e dell'aggiornamento di quest'ultima.

Gruppo Mediaset – Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari Saranno forniti i risultati derivanti dall'attuazione della presente Politica nella relazione sul governo societario e gli assetti proprietari prevista dall'art. 123 -bis del Testo Unico della Finanza, a partire dall'esercizio successivo all'applicazione delle politiche descritte nel presente documento.

***BOARD OF DIRECTORS REPORT TO THE SHAREHOLDERS'  
MEETING OF 27 JUNE 2018 ON THE FOLLOWING ITEMS ON  
THE AGENDA:***

---

**D) Appointment of the Board of Directors and determination of the number of members, term of office and compensation**

**5. Determination of the number of members of the Board of Directors**

**6. Determination of the term of office**

**7. Appointment of the Board of Directors**

**8. Determination of the compensation of the directors**

Shareholders,

You are called upon to appoint the members of the Board of Directors.

The members of the Board of Directors are appointed by the Shareholders' Meeting pursuant to Article 17 of the Bylaws – on the basis of lists submitted by the Shareholders and possibly by the outgoing Board of Directors, in which the candidates must be listed in consecutive order. To this regard, please note that the outgoing Board of Directors has decided to abstain from submitting its list of candidates in so far as it considers there is no need to do so owing to the shareholding breakdown.

The outgoing Board of Directors has, however, drawn up specific guidelines on the size and breakdown of the next Board to be appointed.

**5. Determination of the number of members of the Board of Directors**

Shareholders,

Upon approval of the Financial Statements at 31 December 2017, the term of office of the Board of Directors assigned by resolution of the General Meeting of 29 April 2015 shall come to an end.

Based on the provisions of Article 17, paragraph 1 of the Bylaws, the Company is managed by a Board of Directors consisting of 7 to 15 members, according to the resolution passed by the Shareholders' Meeting, bearing in mind the legal provisions on the presence of independent directors and on the balance of genders.

Therefore, we ask you to decide on the number of members of the Board of Directors within the aforesaid limits, based on the proposals that Shareholders may submit, also during the Shareholders' Meeting.

## **6. Determination of the term of office**

Shareholders,

Article 17, paragraph 2 of the Bylaws requires that the Board of Directors of the Company be appointed for a certain term to be decided by the Shareholders' Meeting, in observance of the legal time limits.

We ask that you determine the term in office of the Board of Directors based on the proposals that might be submitted by the Shareholders, also during the Shareholders' Meeting.

## **7. Appointment of the Board of Directors**

Shareholders,

In accordance with the law and the Company Bylaws, renewal takes place on the basis of lists filed at the Company's registered office within twenty-five days prior the General Meeting, submitted by shareholders representing, individually or together with other shareholders, at least 1% of the share capital consisting of shares with voting rights in the Ordinary General Meeting (shareholding identified by Consob Resolution no. 20273/2018).

For details of the procedures and deadlines for the submission of the lists for the appointment of the Board of Directors, please refer to the Notice of calling of the General Meeting and the provisions of Article 17 of the Company Bylaws.

In light of the renewal of the governing body, in observance of the Governance Code and considering (i) assessments made based on the result of the annual self-assessment (board review) referring to the year

2017, (ii) the "Policy on Diversity of the Board of Directors" adopted with the positive opinion of the Governance and Appointments Committee and the Control and Risk Committee by the Board of Directors on 24 April 2018 and provided in an Annex to this Report, the Board of Directors drew up its guidelines on the size and breakdown of the governing body to submit to the Shareholders of the Company in view of the body's renewal to be decided by the Shareholders' Meeting called for 27 June 2018.

Specifically, from a quantitative point of view, the Board of Directors deems that the number of members must be adequate for the size and complexity of the organizational structure of the company and the Group;

On the subject of breakdown, the Board of Directors, also based on the long-term experience gained during the annual self-assessment, recommends that the board structure include a set of different and complementary expertise and experiences.

With reference to the independence requirement, the Board of Directors reminds you that the Governance Code establishes that at least one-third of the Directors be independent for companies included in the FTSE-Mib index. It being understood that, according to the Board of Directors, the renewal must follow a logic of substantial continuity of action, the Board recommends that the shareholders take into account the expediency to reduce the number of executive Directors and to increase the number of independent Directors.

As this is the second renewal of the Board of Directors after legislation on gender balance came into effect, the number of Directors who should be of the less represented gender is one-third of those elected. To this regard, the Board of Directors recommends increasing the female representation also beyond the limit set by law on gender quotas.

The Board also recommends that there be a balanced combination of different length of service and age groups, to balance the need for management continuity and renewal and to benefit from the different points of view and experiences that characterize the greater or lesser length of service and the individual age brackets.

Lastly, it is also deemed advisable to confirm the duties and sizes of the existing Committees.

In order to ensure the attendance and adequate preparation of the meetings of the Board and Committees, all director candidates, when accepting their candidacy, should carefully assess their availability of time, also in connection with other pre-existing offices, in order to be able to contribute to the works of the Board of Directors and Committees with continuity of action, dedicating the time actually necessary for diligently carrying out the duties assigned to them and resulting responsibilities, also checking that their situation is in line with the guidelines the Company adopted with Board resolution on 24 March 2015 (contained in the Corporate Governance and Ownership Report).

## **8. Determination of the compensation of the directors**

Shareholders,

Article 26 of the Bylaws establishes that the shareholders' meeting determine the amount of compensation for all directors. The remuneration of directors with special duties is established by the Board of Directors, after having consulted with the Board of Statutory Auditors.

Taking into account what emerged from the self-assessment and in consideration of the result of the market analysis carried out by the Remuneration Committee and its final considerations, the Board of Directors recommended that the Shareholders consider the advisability of defining – in line with what mostly takes place on the market – a fixed compensation suitable for remunerating the role of Board of Directors, eliminating the Board meeting attendance fee and retaining the attendance fee only for attendance of the Related Parties Committee and of the Board Committees having advisory and proposal-making functions, possibly increasing it so as to remunerate the different degree of commitment required by the attendance of the various Committees of non-executive Directors.

We ask, therefore, that you determine the amount of compensation of the Board of Directors based on the proposals that might be submitted by the Shareholders, also during the Shareholders' Meeting.

\* \* \* \* \*

In light of the above, we ask that you appoint the members of the Board of Directors based on the lists of candidates for the office of Board of Directors members that will be submitted and published in observance of the provisions of the Bylaws.

Cologno Monzese, 15 May 2018

For the Board of Directors  
The Chairman

Annex: *"Diversity Policy of the Board of Directors of Mediaset S.p.A."*

## **ANNEX**

### **Diversity Policy of the Board of Directors of Mediaset S.p.A.**

This Policy is adopted by the Board of Directors of Mediaset S.p.A. (the "Board" and the "Company"), in compliance with the laws, including Community law, on sustainability and the provisions of the Governance Code for Listed Companies (the "Board's Diversity Policy"). More specifically, the Board's Diversity Policy has been adopted in implementation of the provisions of art. 123-bis, paragraph 2, letter d-bis) of Legislative Decree no. 58 of 24 February 1998 ("TUF").

The Governance and Appointments Committee and the Control and Risks Committee, the latter having advisory functions in the area of sustainability, were involved in the adoption of the Policy on Board Diversity and both expressed prior favourable opinion to the Board regarding the Policy.

### **Objectives of the policy**

Some objectives were set regarding the composition and functioning of the Board of Directors. In particular:

- A) from a quantitative point of view, the number of Board members must be adequate for the size and complexity of the organizational structure of the company and the Group;
- B) in terms of quality, in relation to the functioning of the body, it is proposed that the members of the Board should:
  - be fully aware of the duties that are required to perform and the associated responsibilities;
  - have professional skills that are adequate for the role to be filled, including in any of the Board's internal committees, and calibrated in relation to the characteristics of the Company;
  - have diversified and suitably distributed expertise among the members of the body, so that each of them, regardless of the sector of operation (Board or internal committee) can provide an effective contribution, including in identifying and pursuing appropriate strategies and ensuring effective corporate governance;
  - devote adequate time and resources with respect to the complexity of their task.

The guidelines and recommendations contained in this document have been considered functional to achieving the objective of a Board made up of individuals capable of effectively carrying out their mandate. This is considered possible only by taking measures both with respect to their candidacy and appointment, which involves various persons with different tasks (internal committees, Board, shareholders' meeting), and after the appointment, during the exercise of their duties in the continuous management of activities. To this end, the professional skills necessary to achieve this result must be clearly defined ex ante – and possibly reviewed over time to take account of any new situations or changes to be addressed – and the selection

of candidates for the position of Directors and their appointment must take into account these guidelines and

recommendations.

#### **Elements of diversity**

The Board, also based on the long-term experience gained during the board performance evaluation, recommends that the board structure includes a set of different and complementary expertise and experiences. To this end, the Board has identified the following elements of diversity:

- (i) consolidated experience – gained as executive director or manager with top management functions within industrial groups of significant size and/or complexity, Mediaset Group – Corporate Governance and Ownership Report operating in one or more of the business sectors comprised in the corporate purpose – and in-depth knowledge of the market in which the Company carries out its activities and of the developments in the said market in order for the Company’s management to be entrusted to people with extensive expertise, experience, ability and strategic vision;
- (ii) consolidated experience – gained in professional firms, auditing firms, consulting firms or in the academic or institutional field – in legal, economic, financial and internal control and risk matters, in order to make a contribution to the knowledge of these matters that is relevant for the Company’s activities and complementary to managerial experience.
- (iii) consolidated managerial or professional international experience in the field of innovation applied to the media sector and knowledge of the international market so that the Company can benefit from such knowledge;
- (iv) keeping an adequate number of Directors of the less represented gender – including when the legal provisions on gender balance cease to be effective – so that the Company can take advantage of the different points of view and experiences offered by gender diversity;
- (v) majority of non-executive directors, with at least one third of them meeting the independence requirements established by law and by the Corporate Governance Code for the purposes identified by the mentioned Code;
- (vi) balanced combination of different length of service and age groups, to balance the need for management continuity and renewal and to benefit from the different points of view and experiences that characterize the greater or lesser length of service and the individual age brackets.

#### **Implementation of the Policy**

In accordance with the Shareholders’ prerogatives in the designation and appointment of the members of the Board, upon renewal of the management body, the Board shall express its view on the composition of the management body in the report to the shareholders, in order to make known the diversity criteria and objectives set out in the Board’s diversity policy.

The Board of Directors shall take into account the indications contained in the Board's Diversity Policy in the event it is called to co-opt one or more members of the Board pursuant to Article 17 of the Bylaws.

The Governance and Appointments Committee shall take into account the indications set out in the Board's Diversity Policy in case it has to propose candidates to the Board for the purpose of replacing independent Directors.

The Governance and Appointments Committee and the Board of Directors shall take into account the indications contained in the Board's Diversity Policy if they have to identify candidates for the position of Director in case, upon of renewal of the body, the outgoing Board decides to make use of the option provided for in Article 17 of the Bylaws to present its own list of candidates.

**Monitoring the implementation of the Policy and its updating**

The Board, with the support of the Governance and Appointments Committee and the Control and Risk Committee with advisory functions on sustainability, is responsible for monitoring the results achieved from implementation of this Policy and the updating thereof.

Gruppo Mediaset – Corporate Governance and Ownership Report The results deriving from the implementation of this Policy will be included in the corporate governance and ownership structure report envisaged by art. 123-bis of the Consolidated Law on Finance, starting from the year following the application of the policies described in this document.