

20



19



Gruppo Mediaset Relazione sulla remunerazione

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

Indice

Lettera del Presidente del Comitato	4
SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione	5
1. Introduzione	5
1.1. Elementi Chiave della Politica di Remunerazione	6
2. Modello di governance	8
2.1. Organi e/o soggetti coinvolti	8
2.2. Comitato Remunerazione.....	9
2.3. Intervento di esperti indipendenti.....	11
3. Ambito di applicazione, finalità e principi della politica della remunerazione	12
4. La remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica..	12
4.1. Articolazione della Remunerazione	12
4.2. Componente fissa.....	13
4.3. Componente variabile di breve termine.....	13
4.3.1. Meccanismo di correlazione	14
4.3.2. Obiettivi assegnati.....	15
4.3.3. Clausole del Piano	17
4.4. Componente variabile di lungo termine	17
4.4.1. Obiettivi assegnati al Vice Presidente e Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica	19
4.5. Benefits	20
4.6. Altri pagamenti.....	20
4.7. Il Pay-mix	20
4.7.1. Il Pay-mix del Vice Presidente e Amministratore Delegato	21
4.7.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica	22
4.8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione del rapporto	22
5. La remunerazione degli amministratori non esecutivi	22
6. La remunerazione dei componenti dell’organo di controllo.....	23
7. Altre informazioni	23

Lettera del Presidente del Comitato

Cari Azionisti,

sono lieto di presentarvi la Relazione del Gruppo Mediaset sulla Politica in materia di Remunerazione e sui compensi corrisposti, che da quest'anno recepisce le modifiche all'art. 123-ter del D.Lgs. 58/1998 (TUF), introdotte con il D.Lgs. 49/2019.

A tal proposito desidero ringraziare in particolar modo i consiglieri Marina Brogi e Francesca Mariotti per il loro prezioso contributo alla redazione della Relazione.

Come noto, da quest'anno sarete chiamati ad esprimere un duplice voto. Il primo, di carattere vincolante in ottemperanza all'art. 123-ter, comma 3-ter del TUF, è richiesto sulla sezione I della Relazione e consentirà di approvare la Policy 2020 in materia di remunerazione da applicare agli Organi Delegati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, agli Amministratori non esecutivi e ai componenti dell'organo di controllo. Il secondo, di carattere consultivo in ottemperanza all'art. 123-ter, comma 6 del TUF, è richiesto sulla sezione II della Relazione, relativa all'attuazione della politica e ai compensi corrisposti nel 2019.

La Politica di quest'anno è in continuità con quella dell'esercizio precedente, con l'introduzione di alcuni elementi di maggior chiarezza e disclosure circa il pay mix.

Il Gruppo infatti intraprenderà il progetto di fusione transfrontaliera per incorporazione di Mediaset S.p.A. e di Mediaset España Comunicación S.A. nella nuova realtà internazionale che assumerà la denominazione di "MFE – MEDIAFOREUROPE N.V.", che diverrà un gruppo paneuropeo che potrà competere in un mercato, quello dell'entertainment e dei media, in costante evoluzione.

In questo contesto di transizione è stato dunque ritenuto opportuno mantenere inalterati i principi e le linee guida della Politica, anche in considerazione del fatto che il suo impianto ha registrato negli ultimi anni un buon apprezzamento da parte della comunità di investitori e proxy advisors, grazie al processo di evoluzione continua avviato dal 2016 e volto ad allineare la Politica di Remunerazione del Gruppo alle best practices di mercato nazionali ed internazionali.

A questo proposito, va rilevato come la recente innovazione dei meccanismi di funzionamento del sistema di incentivazione di breve termine, che dallo scorso anno ha beneficiato di un ulteriore affinamento dei meccanismi di correlazione fra risultati economici del Gruppo e livello degli incentivi erogabili, si rivelerà di particolare utilità ed efficacia nel 2020, dovendo fronteggiare gli effetti di scenari imprevedibili, quali quelli legati all'emergenza sanitaria in atto su scala globale.

Certo che la nascita MFE potrà poggiare su solide basi e sul lavoro svolto anche da questo Comitato per definire nuove Politiche di Remunerazione coerenti con la strategia internazionale scelta dal Gruppo e da voi Azionisti, mi auguro che condividiate l'impostazione adottata dal Comitato in merito alla Politica di Remunerazione del Gruppo per il 2020 e Vi ringrazio anticipatamente per il sostegno che vorrete fornire in sede assembleare.

Milano, 12 maggio 2020

Il Presidente del Comitato
Andrea Canepa

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

1. Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 maggio 2020, illustra attraverso le due sezioni di cui è composta i principi e le linee guida della Politica sulla remunerazione di Mediaset S.p.A. 2020 e fornisce informazioni sull'attuazione della Politica stessa nell'esercizio precedente, in logica di trasparenza e di conformità alle normative e disposizioni regolamentari vigenti in materia.

Il Comitato Remunerazione in data 12 maggio ha formulato al Consiglio di Amministrazione una proposta di Politica generale per la remunerazione.

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

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

La Politica sulla remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nella delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-TER del D. Lgs. 58/1998, nella versione da ultimo modificata dall'art.3 del D. Lgs. n.49 del 10 maggio 2019 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Gruppo in data 9 novembre 2010 e viene sottoposta, nelle sue due sezioni, al voto (vincolante nel caso della sezione I e non vincolante nel caso della sezione II) da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019.

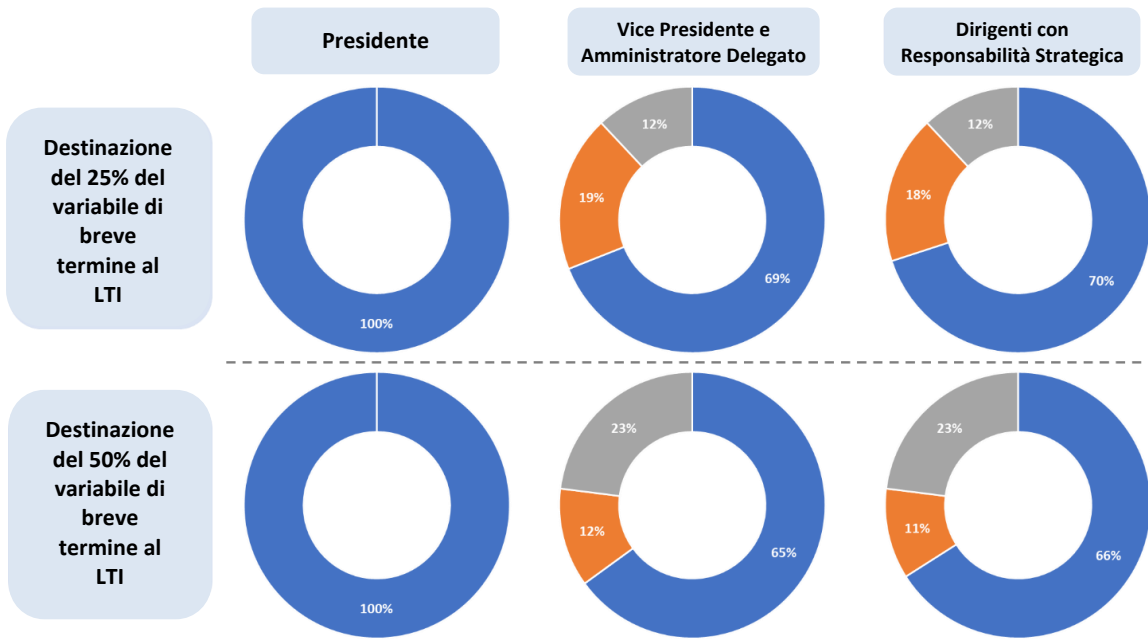
1.1. Elementi Chiave della Politica di Remunerazione

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

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

Componente variabile di medio-lungo termine	<i>Finalità e principali caratteristiche</i>	<ul style="list-style-type: none"> 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. Il piano viene attivato attraverso la destinazione di una quota del 25% o del 50% del premio SIA target. Tale quota viene convertita in diritti a ricevere azioni della Società; contestualmente Mediaset attribuisce al beneficiario un equivalente numero di diritti (matching)
	<i>Entità</i>	Quota del breve termine destinata al piano, raddoppiata per effetto del matching
	<i>Obiettivi di performance</i>	Free Cash Flow di Gruppo cumulato nel triennio (50%) e Risultato Netto di Gruppo cumulato nel triennio (50%)
	<i>Riferimento</i>	Budget cumulato triennale (a cui corrisponde un payout del 100%)
	<i>Scala di payout</i>	Range di performance: 75% - 100% Range di payout: 50% - 100%
	<i>Vesting</i>	Per ciascun ciclo di assegnazione la performance viene misurata su un orizzonte temporale della durata di 3 anni
	<i>Lock-Up</i>	Il 20% delle azioni maturate è soggetto ad un periodo di lock-up di un anno
	<i>Claw-back e Malus</i>	Il regolamento del piano prevede la possibilità da parte della Società di avvalersi di clausole di claw-back e malus che consentono, al verificarsi di talune specifiche condizioni, di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni già assegnate o di non assegnarle

Pay mix teorici



■ Componente fissa ■ Componente di breve termine ■ Componente di medio-lungo termine

2. Modello di governance

2.1. Organi e/o soggetti coinvolti

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

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

Con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione sottopone ad approvazione dell’Assemblea degli azionisti la I sezione della Relazione, che descrive la politica di remunerazione degli Amministratori, dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e dei componenti dell’organo di controllo. Dal 2020 la deliberazione dell’Assemblea è vincolante.

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

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

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

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

2.2. Comitato Remunerazione

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

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

Al Comitato sono state attribuite dal Consiglio di Amministrazione le seguenti competenze:

- valutare periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale adottata per la remunerazione del Presidente, del Vice Presidente e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, avvalendosi, con riguardo ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, delle informazioni fornite dal Presidente, dal Vice Presidente e Amministratore Delegato, formulando al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
- esprimere preventivo parere sulle proposte del Consiglio di Amministrazione e, per esso, del Presidente e/o del Vice Presidente e Amministratore Delegato, in ordine alla remunerazione del Presidente, del Vice Presidente e Amministratore Delegato, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; monitorare l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio;
- esprimere preventivo parere sulle proposte del Consiglio di Amministrazione e, per esso, del Presidente e/o del Vice Presidente e Amministratore Delegato, in ordine ai criteri per la definizione, da parte degli Organi Delegati di Mediaset S.p.A., della remunerazione dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e degli altri dirigenti chiave del Gruppo Mediaset;
- esprimere preventivo parere sulle proposte del Consiglio di Amministrazione e, per esso, del Presidente e/o del Vice Presidente e Amministratore Delegato, in ordine alla disciplina generale di attribuzione dei compensi (attribuzione, rinuncia o riversamento) riguardante i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo Mediaset designati a ricoprire cariche in

organi amministrativi e di controllo e/o comitati nominati da organi amministrativi di società controllate o partecipate, italiane o estere;

- formulare proposte al Consiglio di Amministrazione in ordine ai criteri, alle categorie di beneficiari, alle quantità, ai termini, alle condizioni e alle modalità dei piani di remunerazione basati su azioni.

Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni.

Alle riunioni del Comitato partecipano, di norma, il Presidente e/o altri componenti del Collegio Sindacale.

Il Comitato, nello svolgimento delle proprie funzioni, ha facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti, nonché di avvalersi di consulenti esterni che non si trovino in situazioni tali da comprometterne l'indipendenza di giudizio, nei termini ed entro i limiti di budget stabiliti dal Consiglio di Amministrazione.

Nessun amministratore partecipa a riunioni del Comitato in cui vengano formulate proposte relative alla propria remunerazione.

Nel corso del 2019, il Comitato ha svolto le attività di propria competenza e, fra l'altro, ha:

- monitorato il proseguimento dell'attività di engagement dei Proxy Advisors da parte delle funzioni competenti;
- formulato, in relazione al Piano di incentivazione a medio-lungo termine 2018/2020, la proposta circa gli obiettivi e le categorie di destinatari per l'esercizio 2019;
- espresso parere favorevole in merito al riconoscimento della componente variabile ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, come proposto dal Vice Presidente e Amministratore Delegato;
- espresso parere favorevole in merito alla fissazione degli obiettivi di performance SIA (Sistema di Incentivazione Annuale) per l'esercizio 2019, correlati alla componente variabile della remunerazione del Vice Presidente e Amministratore Delegato;
- approvato la proposta di Relazione sulla remunerazione;
- preso atto dell'esito delle votazioni espresse dagli azionisti in merito alla politica di remunerazione approvata nel corso dell'Assemblea del 18 aprile 2019. Il risultato è sostanzialmente in linea con quelli degli ultimi due anni e attribuibile a quel processo di miglioramento avviato dalla società a partire dal 2016 e volto a garantire l'allineamento della Politica di Remunerazione del Gruppo Mediaset alle best practices di mercato nazionali ed internazionali;
- espresso parere favorevole sulle rettifiche applicate ai valori "target" del Piano LTI 2015-2017, nel rispetto delle previsioni del Regolamento del Piano (art. 10.3);
- espresso parere favorevole in merito alla sospensione dell'attuazione del terzo ciclo del Piano 2015-2017 e del Piano 2018-2020, tenuto conto degli effetti sull'attuazione di tali Piani dell'operazione di fusione transfrontaliera per incorporazione di Mediaset S.p.A. e di Mediaset España Comunicación S.A. in DutchCo, società di diritto olandese;
- preso atto del completamento del processo di accertamento delle condizioni previste dal regolamento del Piano LTI 2015-2017 per l'esercizio 2016;
- preso atto degli aggiornamenti normativi introdotti dalla Direttiva (UE) 2017/828 (Shareholder Rights II) recepita con il Decreto legislativo n.49/2019.

- valutato, anche sulla base dello scambio di informazioni intrattenuto con la Direzione Centrale Risorse Umane e Operazioni, coerente e concretamente applicata la Politica sulla Remunerazione approvata dall'Assemblea del 18 aprile 2019.

Nel 2020 il Comitato ha:

- approvato la sezione II della Relazione sulla remunerazione che si riferisce ai compensi per l'esercizio 2019 per gli amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche;
- espresso parere favorevole in merito alla fissazione degli obiettivi di performance SIA (Sistema di Incentivazione Annuale) per l'esercizio 2020, correlati alla componente variabile della remunerazione del Vice Presidente e Amministratore Delegato;
- espresso parere favorevole sulla consuntivazione degli obiettivi di performance SIA (Sistema di Incentivazione Annuale) per l'esercizio 2019 del Vice Presidente e Amministratore Delegato e dei Dirigenti con Responsabilità Strategiche.

2.3. Intervento di esperti indipendenti

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

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

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

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

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

Allineamento alla strategia di business	Rafforzare valori, capacità e comportamenti, allineandoli alle strategie di business, attraverso il riconoscimento della responsabilità e della criticità del ruolo ricoperto, dei risultati conseguiti e della qualità dell’apporto professionale. La struttura della remunerazione complessiva prevede un pacchetto bilanciato tra elementi fissi e variabili, monetari e non monetari.
Attrarre e fidelizzare risorse di valore	Mediaset considera la politica retributiva una leva fondamentale per attrarre, fidelizzare e motivare le risorse chiave e per contribuire a creare valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholders. A tal fine la politica di remunerazione è costruita in modo tale da garantire la competitività rispetto al mercato esterno e assicurare l’equità interna, anche in coerenza con i livelli di performance espressi.
Collegamento a performance e creazione di valore	La costante previsione di una parte variabile della remunerazione che si articola in una componente di breve termine e in una di medio-lungo termine di natura azionaria rende la politica di remunerazione coerente con gli interessi a medio-lungo termine della Società e dei suoi azionisti

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

4.1. Articolazione della Remunerazione

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

Componente fissa	<ul style="list-style-type: none"> • è definita in relazione alle responsabilità affidate, all’esperienza e alle competenze distintive possedute • è monitorata periodicamente rispetto a benchmark di mercato per garantire un adeguato livello di retention.
-------------------------	--

Componente variabile di breve termine	<ul style="list-style-type: none"> • garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali
Componente variabile di medio-lungo termine	<ul style="list-style-type: none"> • 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
Benefits	<ul style="list-style-type: none"> • includono forme retributive non monetarie complementari rispetto alle altre componenti della remunerazione, che rappresentano elementi di vantaggio competitivo e rispondono a molteplici esigenze dei dirigenti (welfare e miglioramento qualità della vita)

Con riferimento al **Presidente**, nell'ambito del complessivo accordo di revisione della forma del rapporto di lavoro raggiunto nel luglio 2018¹, il pacchetto retributivo è stato rideterminato con la previsione della sola componente fissa (compenso per la carica) e dei benefits.

4.2. Componente fissa

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

La componente fissa si articola in:

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

4.3. Componente variabile di breve termine

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

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

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

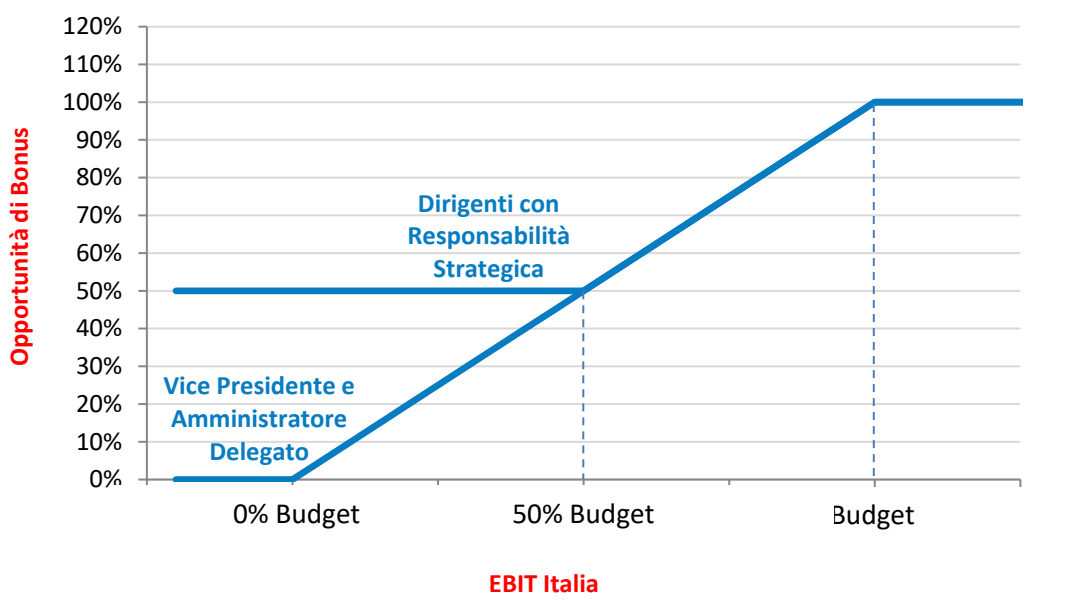
In particolare, il sistema prevede l’assegnazione ad ogni destinatario di obiettivi riferiti al proprio ambito di responsabilità organizzativa; il grado di raggiungimento di tali obiettivi individuali determina il livello di effettiva erogazione del premio rispetto ad un valore “target”, assegnato ad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

4.3.1. Meccanismo di correlazione

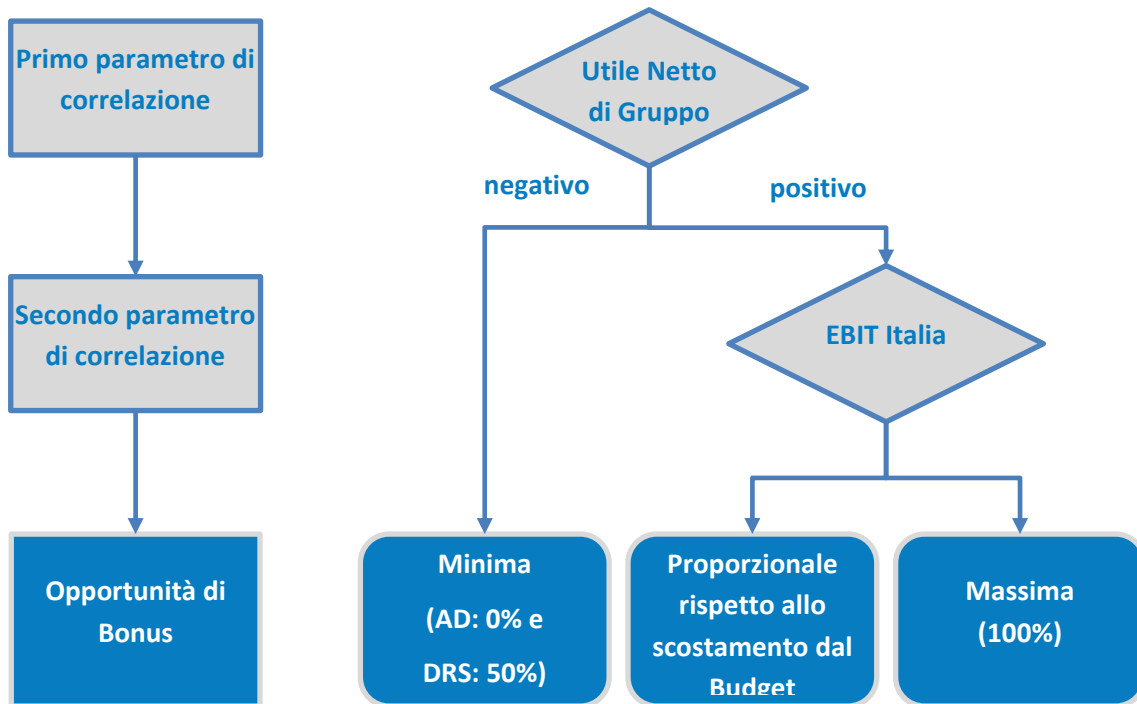
A partire dal 2019, il piano prevede, sia per il Vice Presidente e Amministratore Delegato che per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, un unico meccanismo di correlazione fra i risultati economici del Gruppo ed il livello degli incentivi erogabili, che può determinare la riduzione del valore “target” in funzione dell’andamento di due parametri di bilancio, l’Utile Netto di Gruppo e l’EBIT Italia. Tale unico meccanismo, oltre ad essere coerente con il principio di equità interna, consente di allineare per tutti i destinatari del sistema l’azione manageriale verso il raggiungimento di performance sfidanti e condivise.

In particolare:

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



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

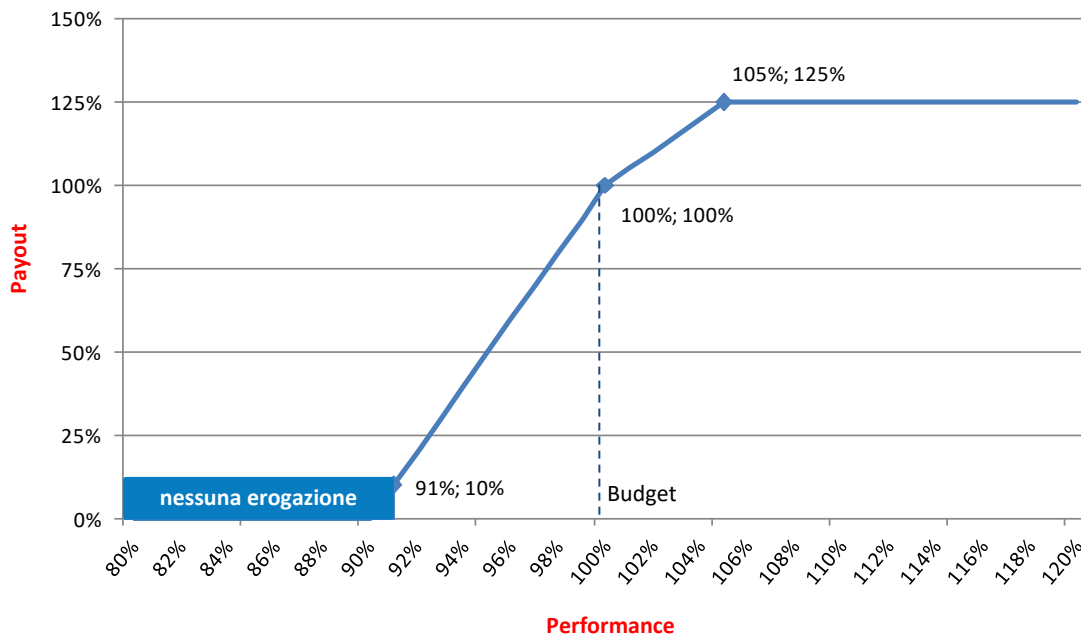


4.3.2. Obiettivi assegnati

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

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

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



Gli obiettivi quantitativi sono attribuiti al Vice Presidente e Amministratore Delegato e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica in funzione delle responsabilità legate al ruolo ed hanno natura economico/finanziaria. Di seguito si sintetizzano, aggregati per tipologia, gli obiettivi attribuiti per il 2020 al Vice Presidente e Amministratore Delegato ed a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica beneficiario del sistema SIA:

Parametri di correlazione ai risultati aziendali per la eventuale rideterminazione del target

UTILE NETTO DI GRUPPO
EBIT ITALIA

	Vice Presidente e Amministratore Delegato	AD RTI e Dir. Centrale Amministrazione, Finanza, Controllo e Business Development	Dir. Divisione Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche	Dir. Centrale Risorse Umane e Operazioni	AD Publitalia'80 e Digitalia'08
Ebit di Gruppo	50%				
Posizione Finanziaria di Gruppo	50%	40%			
Risultato Operativo Business Unit di competenza		60%			
Ricavi pubblicitari consolidati					80%
Costi area di competenza			100%	80%	20%
Efficienze area di competenza				20%	

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

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

4.3.3. Clausole del Piano

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

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

4.4. Componente variabile di lungo termine

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

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

Il Piano è destinato al Vice Presidente e Amministratore Delegato, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica e a dirigenti, appartenenti alla prima e seconda linea manageriale, che ricoprono funzioni rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici, con un impatto importante sulla creazione di valore per il Gruppo Mediaset e per gli azionisti. I destinatari, che nel corso dell'ultimo esercizio sono stati 29, sono selezionati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

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

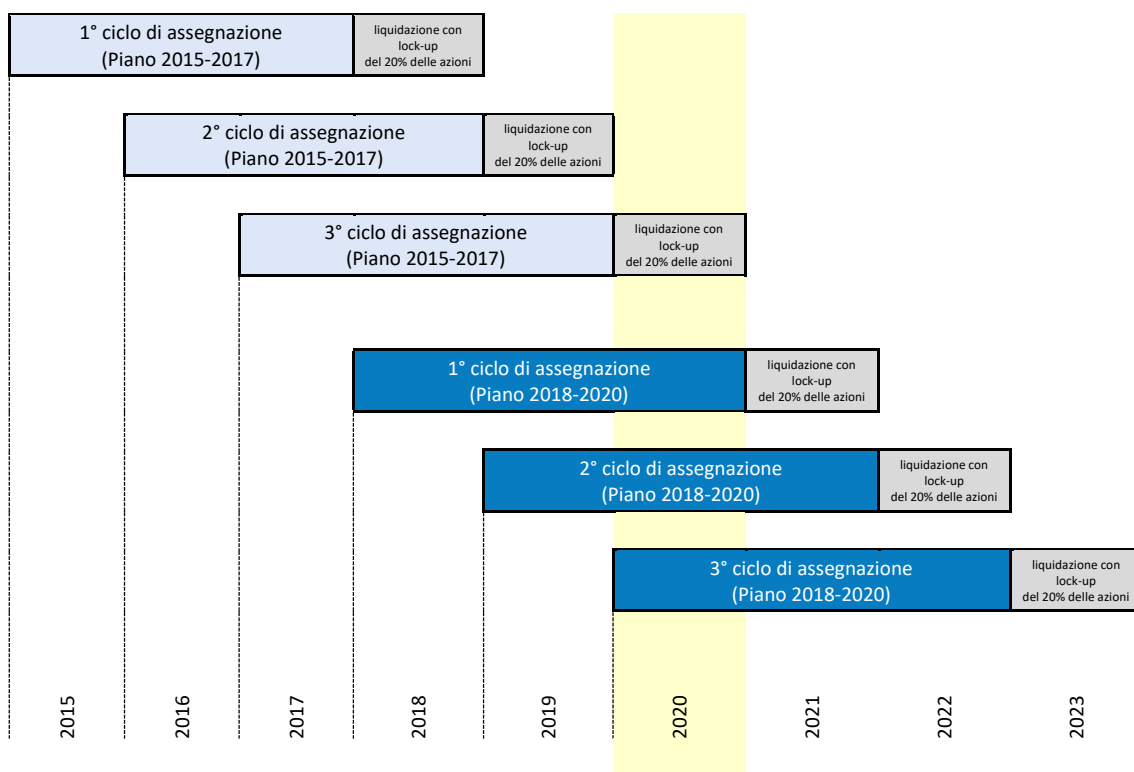
I *diritti base* sono determinati in funzione della scelta di ciascun beneficiario di destinare al piano di incentivazione di medio-lungo termine un quarto o metà del premio target del proprio sistema

di incentivazione di breve termine. Per ogni diritto base derivante dal differimento di una quota del proprio premio target di breve termine, il beneficiario riceve 1 *diritto matching* aggiuntivo.

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

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

Il Piano si articola su tre cicli triennali, con attribuzione dei diritti negli anni 2018, 2019 e 2020 e prevede, al termine del periodo di *vesting* di 36 mesi, un periodo di lock-up annuale per il 20% delle azioni che saranno eventualmente assegnate. Il grafico seguente illustra il meccanismo di funzionamento del Piano, anche in relazione all'esecuzione del Piano di incentivazione di medio-lungo termine in vigore negli anni 2015, 2016 e 2017.



Nel 2020 scadrà il vincolo di lock-up relativo alle azioni assegnate nel 2019 (diritti assegnati nel secondo ciclo del Piano 2015-2017).

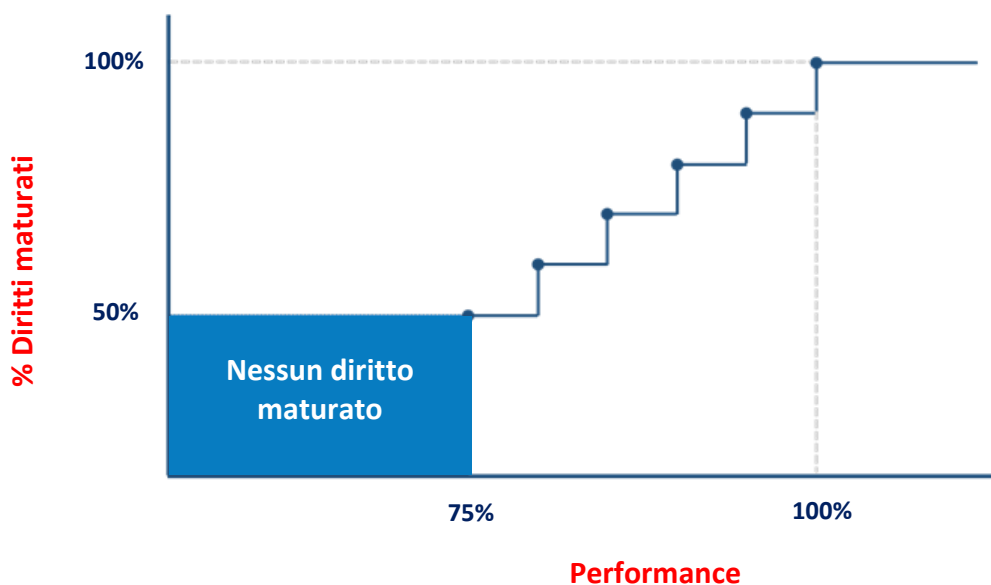
Il Consiglio di amministrazione, previo parere del Comitato per la remunerazione, tenuto conto degli effetti sull'attuazione dei Piani 2015-2017 e 2018-2020 dell'operazione di fusione transfrontaliera per incorporazione di Mediaset S.p.A. e di Mediaset España Comunicación S.A. in DutchCo NV, società di diritto olandese, ha deliberato la sospensione: (i) della conversione in azioni, alla scadenza del periodo di *vesting*, dei diritti relativi al terzo ciclo del Piano 2015-2017 e (ii) dell'attuazione del Piano 2018-2020, ivi inclusa l'assegnazione dei diritti relativi al terzo ciclo di detto ultimo Piano.

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

Per tutti i destinatari, il Piano è legato al raggiungimento dei seguenti obiettivi di performance:

	Indicatore	Peso
Obiettivi di Performance	Utile Netto di Gruppo cumulato triennale	50%
	Free Cash Flow di Gruppo cumulato triennale	50%

Il sistema di incentivazione a medio-lungo termine premia un range di performance (calcolata come media pesata dei 2 obiettivi) compreso fra il 75% e il 100%, a cui corrisponde rispettivamente la maturazione del 50% e del 100% dei diritti assegnati. Risultati intermedi prevedono una maturazione di quota parte dei diritti, mentre non è prevista la maturazione di quote superiori al 100% in caso di overperformance.



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 diritti maturati sulla base di dati che risultino ex-post errati o falsati.

Il 20% delle azioni derivanti dal Piano è soggetta ad un periodo di lock-up di 12 mesi, durante il quale i beneficiari non possono disporre delle azioni maturate (vincolo di non vendita e non trasferibilità).

4.5. Benefits

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

4.6. Altri pagamenti

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

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

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

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

4.7. Il Pay-mix

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

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

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

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

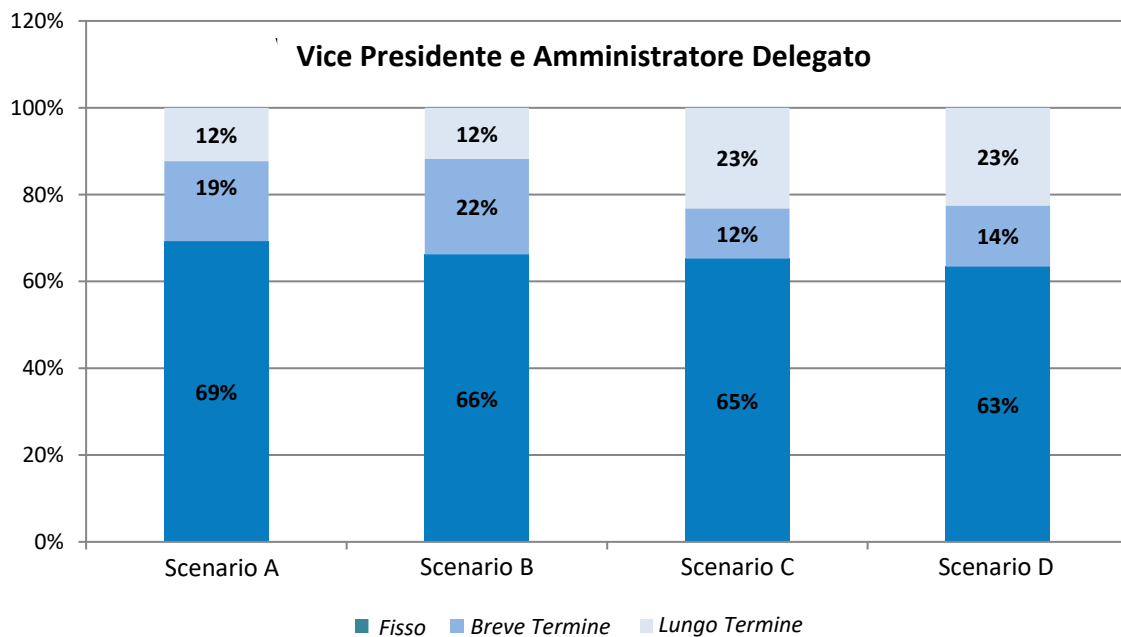
In particolare sono rappresentati i pay-mix risultati dalle seguenti 4 casistiche:

		Performance SIA	
		Target	Massima (≥105%)
Quota SIA destinata a LTI	25%	Scenario A	Scenario B
	50%	Scenario C	Scenario D

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

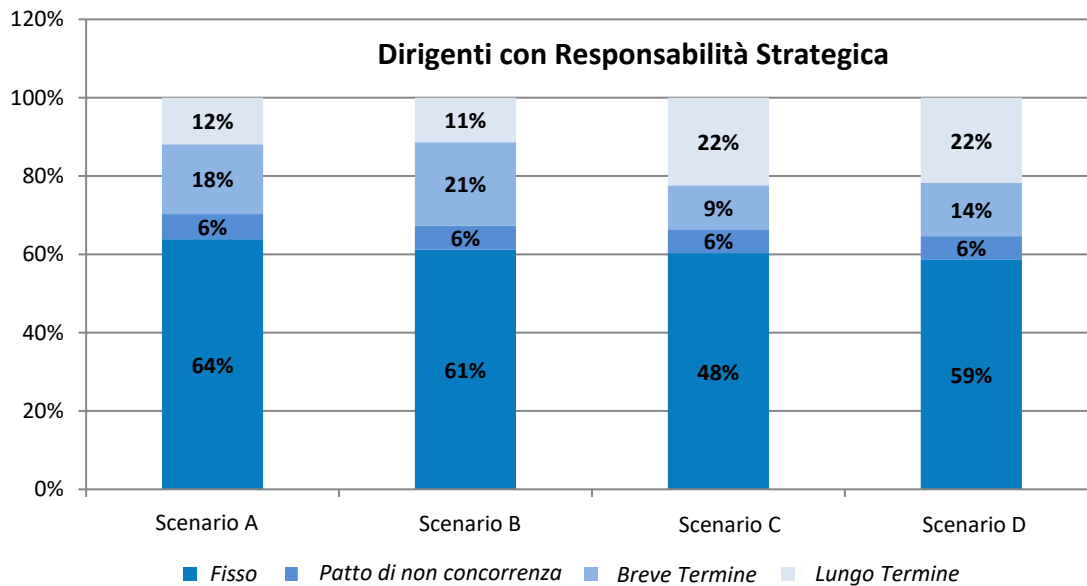
4.7.1. Il Pay-mix del Vice Presidente e Amministratore Delegato

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



4.7.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

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



4.8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione del rapporto

E' politica della Società non regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del mandato². Tuttavia, coerentemente con le prassi di mercato, è previsto che il corrispettivo erogato in caso di cessazione/risoluzione del rapporto di lavoro non superi le 24 mensilità relativamente al rapporto di amministrazione (emolumenti), a cui si aggiungeranno, nel caso sussista anche un rapporto di lavoro subordinato, le previsioni disciplinate dalla normativa vigente in materia di risoluzione del rapporto dirigenziale.

5. La remunerazione degli amministratori non esecutivi

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

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

² 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 il Presidente dovesse cessare o non essere rinnovato nel suo attuale incarico. Tale importo, pari a 8,5 milioni di euro lordi, è stato determinato anche a riconoscimento del contributo straordinario fornito dal Presidente al Gruppo fin dalla sua fondazione.

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

6. La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

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

Attualmente il compenso annuale per i membri effettivi del Collegio, determinato dall'Assemblea del 28 giugno 2017, è fissato in 60.000 euro lordi (elevato a 90.000 euro per il Presidente).

L'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 26 giugno 2020 nominerà il nuovo Collegio Sindacale determinando il compenso spettante per il Presidente e per ciascun componente effettivo del Collegio, ai sensi della normativa vigente.

7. Altre informazioni

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

Indice

SEZIONE II	4
1. Organi Delegati	4
1.1. Presidente.....	4
1.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato.....	4
2. Dirigenti con Responsabilità Strategica	5
3. Collegio Sindacale	7
4. Tabelle retributive	8

Di seguito si riporta la Sezione II della relazione sulla remunerazione concernente la rappresentazione delle concrete modalità di erogazione, nell'esercizio 2019, delle componenti della remunerazione degli organi delegati e dei dirigenti con responsabilità strategiche, in coerenza con i principi della politica sulla remunerazione adottata per il medesimo esercizio 2019.

La definizione e approvazione della Sezione I, dedicata ai principi e procedure applicabili alla politica sulla remunerazione per l'esercizio 2020, è demandata ai competenti organi sociali della società incorporante ad esito della fusione transfrontaliera per incorporazione di Mediaset S.p.a. e di Mediaset Espana Comunicacion S.A. in Mediaset Investment N.V. che assumerà, a seguito dell'efficacia della fusione la denominazione di MFE - MEDIAFOREUROPE N.V.

SEZIONE II

Prima parte

Nella presente sezione della Relazione è fornita una descrizione dell'attuazione della politica per il 2019 per gli Organi Delegati e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

1. Organi Delegati

1.1. Presidente

Il signor Fedele Confalonieri ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.800.000,00 €, corrispondente al compenso per la carica ricoperta per tutto l'anno 2019 (incluso il compenso previsto come presidente del Consiglio di Amministrazione). Il Presidente ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati al Presidente è pari a 17.741,52 €.

1.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato

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

- **componente fissa:** pari a 1.411.738,82 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 371.738,82 €, il compenso per la carica ricoperta per tutto l'anno 2019 è pari a 1.040.000 € (incluso il compenso previsto come consigliere);
- **componente variabile a breve termine:** pari a 287.500 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 12 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 180.684 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 334.312 diritti attribuiti negli esercizi 2017 e 2018; nel mese di settembre sono inoltre state assegnate al dirigente 129.353 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati al Vice Presidente è pari a 3.653,85 €;
- **altri pagamenti:** nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2019.

2. Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono:

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

Il signor Marco Giordani ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 996.939,21 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 956.939,21 € percepita in qualità di dipendente Mediaset ed il compenso come consigliere pari a 40.000 €. Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **componente variabile a breve termine:** pari a 238.000 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 12 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 144.546 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 267.450 diritti attribuiti negli esercizi 2017 e 2018; nel mese di settembre sono inoltre state assegnate al dirigente 103.482 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 5.592,34 €;
- **altri pagamenti:** pari a 100.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2019.

La signora Gina Nieri ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 946.164,76 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 906.164,76 € percepita in qualità di dipendente Mediaset ed il compenso come consigliere pari a 40.000 €. Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;

- **componente variabile a breve termine:** pari a 187.500 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 12 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 108.410 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 167.156 diritti attribuiti negli esercizi 2017 e 2018; nel mese di settembre sono inoltre state assegnate al dirigente 64.676 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 5.138,78 €;
- **altri pagamenti:** pari a 100.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2019.

Il signor Niccolò Querci ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.038.292,47 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 998.292,47 € percepita in qualità di dipendente R.T.I. ed il compenso come consigliere di Mediaset pari a 40.000 €. Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **componente variabile a breve termine:** pari a 183.625 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 12 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 117.444 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 91.935 diritti attribuiti negli esercizi 2017 e 2018; nel mese di settembre sono inoltre state assegnate al dirigente 35.572 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 5.411,65 €;
- **altri pagamenti:** pari a 100.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2019.

Il signor Stefano Sala ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.676.108,91 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 1.336.108,91 € percepita in qualità di dipendente Publitalia '80, il compenso come consigliere di Mediaset pari a 40.000 € e il compenso per la carica ricoperta in Publitalia '80 pari a 300.000 €.
- **componente variabile a breve termine:** pari a 472.500 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 12 marzo 2019 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 325.230 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 534.899 diritti attribuiti negli esercizi 2017 e 2018; nel mese di settembre sono inoltre state assegnate al dirigente 77.612 azioni Mediaset relative a diritti attribuiti nell'esercizio 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.250,04 €.
- **altri pagamenti:** pari a 200.000 €, quale corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza (nella Tabella 1, illustrata nella seconda parte della Sezione, tale importo è ricompreso nella retribuzione fissa da lavoro dipendente).

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2019.

3. Collegio Sindacale

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

L'Assemblea del 28 giugno 2017 ha confermato Presidente del Collegio Sindacale il signor Mauro Lonardo e sindaci effettivi i signori Ezio Maria Simonelli e Francesca Meneghel, determinando in euro 60.000 lordi il compenso annuale per i membri effettivi del Collegio e in euro 90.000 lordi il compenso annuale per il Presidente. Ai membri del Collegio Sindacale spetta ai sensi di Statuto, il diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Il Collegio Sindacale così nominato rimarrà in carica sino all'Assemblea che approverà il bilancio 2019.

Seconda parte

1. Tabelle retributive

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

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (**)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Fedele Confalonieri	Pres. C.di A.	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
Parziali compensi nella società che redige il bilancio				(Ass) 60.000,00 (CE)								
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc) 1.740.000,00 (CR)								
				(Retr)	(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.800.000,00				17.741,52		1.817.741,52		
Parziali compensi da società controllate e collegate				(Ass) 75.000,00 (CE)	8.000,00							
				(Gp) 36.000,00 (CCR)	20.000,00							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)	12.000,00						
				(Retr)	(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate				111.000,00	40.000,00					151.000,00		
(III) Totale				1.911.000,00	40.000,00			17.741,52		1.968.741,52		

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

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
Pier Silvio Berlusconi	Vice Presidente Amministratore Delegato	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
Parziali compensi nella società che redige il bilancio				(Ass) 40.000,00 (CE)								
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc) 1.000.000,00 (CR)								
				(Retr) 371.738,82 (CI)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.411.738,82		287.500,00		3.653,85		1.702.892,67	552.075,00	
Parziali compensi da società controllate e collegate				(Ass)	(CE)							
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)							
				(Retr)	(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.411.738,82		287.500,00		3.653,85		1.702.892,67	552.075,00	

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

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

(competenza 2019 erogazione 2020)

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marina Berlusconi	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass) 40.000,00	(CE)							
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)							
				(Retr)	(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00						40.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)	(CE)							
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)							
				(Retr)	(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00						40.000,00		

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marina Brogi	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass) 40.000,00	(CE)							
				(Gp)	(CCR)	24.000,00						
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)	21.000,00						
				(Retr)	(CI)	20.000,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00		65.000,00				105.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)	(CE)							
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)							
				(Retr)	(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00		65.000,00				105.000,00		

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

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

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato per la Remunerazione

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

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 5.896,56 di cui Euro 1.729,41 liquidate nell'anno 2020

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Andrea Canepa	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	40.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)	28.000,00						
				(Retr)		(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		28.000,00				68.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					40.000,00		28.000,00				68.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Raffaele Cappiello	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)	20.000,00					
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		20.000,00				60.000,00	
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00		20.000,00				60.000,00	

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 11.069,91

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Costanza Esclapon de Villeneuve	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020										
				(Ass)	40.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)	21.000,00						
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	21.000,00					61.000,00			
Parziale compensi da società controllate e collegate													
				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				40.000,00	21.000,00					61.000,00			

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 1.820,00

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value del compenso equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Giulio Gallazzi	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)	12.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				40.000,00	12.000,00					52.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate												
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				40.000,00	12.000,00					52.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione e a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
Marco Giordani	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									

Parziale compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)						
	(Gp)		(CCR)						
	(Rsf)		(CG)						
	(Cpc)		(CR)						
	(Retr)	1.056.939,21	(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		1.096.939,21		238.000,00		5.592,34		1.340.531,55	441.660,00

Parziale compensi da società controllate e collegate	(Ass)	75.000,00	(CE)	8.000,00					
	(Gp)	40.000,00	(CCR)	20.000,00					
	(Rsf)		(CG)						
	(Cpc)		(CR)						
	(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate		115.000,00		28.000,00				143.000,00	

(III) Totale		1.211.939,21		28.000,00	238.000,00		5.592,34		1.483.531,55	441.660,00
--------------	--	--------------	--	-----------	------------	--	----------	--	--------------	------------

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

(CE) Comitato Esecutivo

(**) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

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

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CR) Comitato per la Remunerazione

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

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca Mariotti	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									

Parziale compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	40.000,00	(CE)						
	(Gp)		(CCR)						
	(Rsf)		(CG)	15.000,00					
	(Cpc)		(CR)	21.000,00					
	(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		40.000,00		36.000,00				76.000,00	

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

(III) Totale		40.000,00		36.000,00				76.000,00	
--------------	--	-----------	--	-----------	--	--	--	-----------	--

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili						
Gina Neri	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020										
				(Ass)	40.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)	1.006.164,76	(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					1.046.164,76					187.500,00	5.138,78	1.233.664,76	290.978,00
				(Ass)	75.000,00	(CE)							
				(Gp)	36.000,00	(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate					111.000,00						111.000,00		
(III) Totale					1.157.164,76					187.500,00	5.138,78	1.349.803,54	290.978,00

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

(CE) Comitato Esecutivo

(**) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Danilo Pellegrino	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00					40.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00					40.000,00		

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

(CE) Comitato Esecutivo

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

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CG) Comitato Governance e Nomine

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

(CR) Comitato Remunerazione

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CI) Comitato Parti Correlate

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
Niccolò Querci	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00					40.000,00	207.846,00	
				(Ass)	75.000,00	(CE)						
				(Gp)	36.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)	12.000,00					
				(Retr)	1.098.292,47	(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					1.209.292,47		12.000,00	183.625,00	5.411,65	1.410.329,12		
(III) Totale					1.249.292,47		12.000,00	183.625,00	5.411,65	1.450.329,12	207.846,00	

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

(CE) Comitato Esecutivo

(**) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
Stefano Sala	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00					40.000,00	913.201,00	
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)	284.000,00	(CR)						
				(Retr)	1.536.108,91	(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					1.836.108,91		472.500,00	4.250,04		2.312.858,95		
(III) Totale					1.876.108,91		472.500,00	4.250,04		2.352.858,95	913.201,00	

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

(CE) Comitato Esecutivo

(**) l'importo, derivante dal Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				(Ass)	(Gp)		(Rsf)	(Cpc)					
Carlo Secchi	Consigliere	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2020										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	40.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)	32.000,00						
				(Rsf)		(CG)	15.000,00						
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)	15.000,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		62.000,00				102.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					40.000,00		62.000,00				102.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)		Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
				(Ass)	(Gp)		(Rsf)	(Cpc)					
Mauro Lonardo	Pres. Coll.Sind.	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	90.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					90.000,00						90.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					90.000,00						90.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 9.115,67

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Francesca Meneghel	Sind. Eff.	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
				(Ass)	60.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000,00					60.000,00		
				(Ass)	500,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					500,00					500,00		
(III) Totale					60.500,00					60.500,00		

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ezio Maria Simonelli	Sind. Eff.	01/01/2019 31/12/2019	Approvazione bilancio 2019									
				(Ass)	60.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					60.000,00					60.000,00		
				(Ass)	1.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					1.000,00					1.000,00		
(III) Totale					61.000,00					61.000,00		

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

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

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato per la Remunerazione

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

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione (**)
Pier Silvio Berlusconi	Vice Presidente e Amministratore Delegato													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										129.353	367.802,00	
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015) (***)	142.572 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	27/06/2017 30/06/2020										196.578
II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (***)	191.740 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										206.093
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (***)			180.684 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	2.8114	12/03/2019 31/03/2022	12/03/2019	2.7673					149.404
III) Totale			334.312		180.684							367.802,00	552.075	

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

(**) presenza di clausole di lock - up

(***) L'attuazione del terzo ciclo del Piano 2015 - 2017 ed il Piano 2018-2020 sono stati sospesi con delibera consiliare del 7 giugno 2019

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione (**)
Marco Giordani	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										103.482	294.241	
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015) (***)	114.058 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	27/06/2017 30/06/2020										157.263
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (***)	153.392 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021										164.874
II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (***)			144.546 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	2.8114	12/03/2019 31/03/2022	12/03/2019	2.7673					119.523
III) Totale			267.450		144.546							294.241	441.660	

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

(**) presenza di clausole di lock - up

(***) L'attuazione del terzo ciclo del Piano 2015 - 2017 ed il Piano 2018-2020 sono stati sospesi con delibera consiliare del 7 giugno 2019

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	
Gina Neri	Consigliere												
II) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										64.676	183.900
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015) (**)	71.286 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	27/06/2017 30/06/2020									98.289
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (**)	95.870 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021									
III) Compensi da controllate e collegate		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (**)			108.410 Diritti per l'assegnazione e a titolo gratuito di azioni			12/03/2019 31/03/2022	12/03/2019	2.7673			89.642
III) Totale			167.156		108.410							183.900	290.978

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

(**) presenza di clausole di lock - up

(***) L'attuazione del terzo ciclo del Piano 2015 - 2017 ed il Piano 2018-2020 sono stati sospesi con delibera consiliare del 7 giugno 2019

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione e		Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	
Niccolo' Querci	Consigliere												
II) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										35.572	101.145
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015) (**)	39.207 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	27/06/2017 30/06/2020									54.059
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (**)	52.728 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021									56.675
III) Compensi da controllate e collegate		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (**)			117.444 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni			12/03/2019 31/03/2022	12/03/2019	2.7673			97.112
III) Totale			91.935		117.444							101.145,00	207.846

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

(**) presenza di clausole di lock - up

(***) L'attuazione del terzo ciclo del Piano 2015 - 2017 ed il Piano 2018-2020 sono stati sospesi con delibera consiliare del 7 giugno 2019

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio				Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti	Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuibili		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione		Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari		Valore alla data di maturazione (**)
Stefano Sala	Consigliere												
II) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)									77.612	220.682	
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015) (**)	228.115 Diritti per assegnazione a titolo gratuito di azioni	27/06/2017 30/06/2020								314.525	
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (***)	306.784 Diritti per assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021									329.749
II) Compensi da controllate e collegate		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018) (***)			325.230 Diritti per assegnazione a titolo gratuito di azioni		12/03/2019	12/03/2019	2.8114	31/03/2022	2.7673		268.927
III) Totale			534.899		325.230							220.682	913.201

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

(**) presenza di clausole di lock - up

(***) L'attuazione del terzo ciclo del Piano 2015 - 2017 ed il Piano 2018-2020 sono stati sospesi con delibera consiliare del 7 giugno 2019

TABELLA 3B:

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2019			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Pier Silvio Berlusconi	Vice Presidente e Amministratore Delegato								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		287.500,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			287.500,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

TABELLA 3B

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2019			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Marco Giordani	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		238.000,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			238.000,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

TABELLA 3B

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2019			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Gina Nieri	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		187.500,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			187.500,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

TABELLA 3B

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2019			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Niccolò Querci	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		183.625,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			183.625,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

TABELLA 3B

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2019			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Stefano Sala	Consigliere								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)		472.500,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			472.500,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2019 erogazione 2020)

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

Tabella 1

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

Cognome e nome	Carica	Società Partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate	Numero azioni vendute	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio in corso
			(31/12/2018)			(31/12/2019)
Confalonieri Fedele	Presidente del C.d.A.	Mediaset S.p.A.	400.000	-	-	400.000
Berlusconi Pier Silvio	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Mediaset S.p.A.	62.984	129.353 (1)	58.533	133.804
Berlusconi Marina	Consigliere	Mediaset S.p.A.	320.000 (2)		-	320.000 (2)
Giordani Marco	Consigliere	Mediaset S.p.A.	69.991	103.482 (1)	46.826	126.647
Nieri Gina	Consigliere	Mediaset S.p.A.	16.916	64.676 (1)	29.266	52.326
Querci Niccolò	Consigliere	Mediaset S.p.A.	20.708	35.572 (1)	34.166	22.114
Sala Stefano	Consigliere	Mediaset S.p.A.	13.699	77.612 (1)	75.789	15.522

(1) azioni assegnate derivanti dalla maturazione dei diritti (esercizio 2016) attribuiti dal Piano di incentivazione e fidelizzazione a medio lungo termine 2015 - 2017

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

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

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente

