



2020

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

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

Indice

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

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

Lettera del Presidente del Comitato

Cari Azionisti,

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

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

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

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

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

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

Milano, 26 aprile 2021

Il Presidente del Comitato
Andrea Canepa

SEZIONE I – Politica in materia di remunerazione

1. Introduzione

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

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

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

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

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

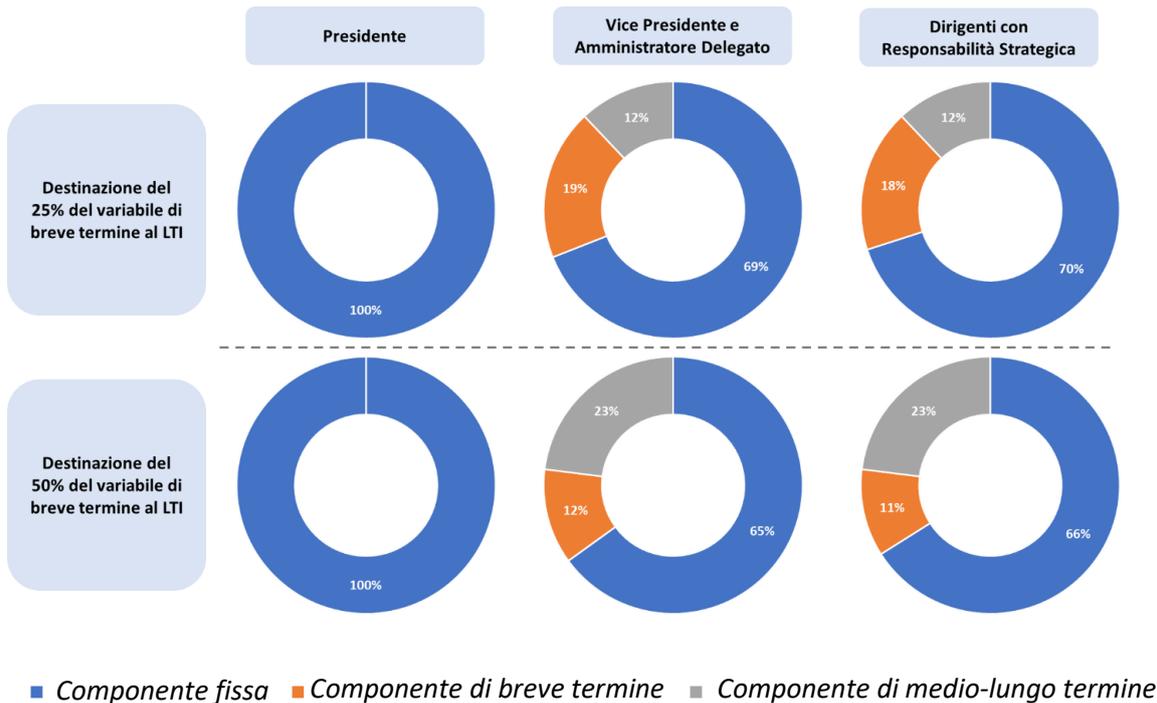
1.1. Elementi Chiave della Politica per la Remunerazione

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% (0 con performance <91%)
	<i>Claw-back e Malus</i>	Il regolamento del piano prevede la possibilità da parte della Società di avvalersi di clausole di claw-back e malus che consentono, al verificarsi di talune specifiche condizioni, di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle somme erogate o di non erogarle

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

Pay mix teorici



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3.1. Emergenza sanitaria COVID19

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

Dal punto di vista delle misure organizzative adottate:

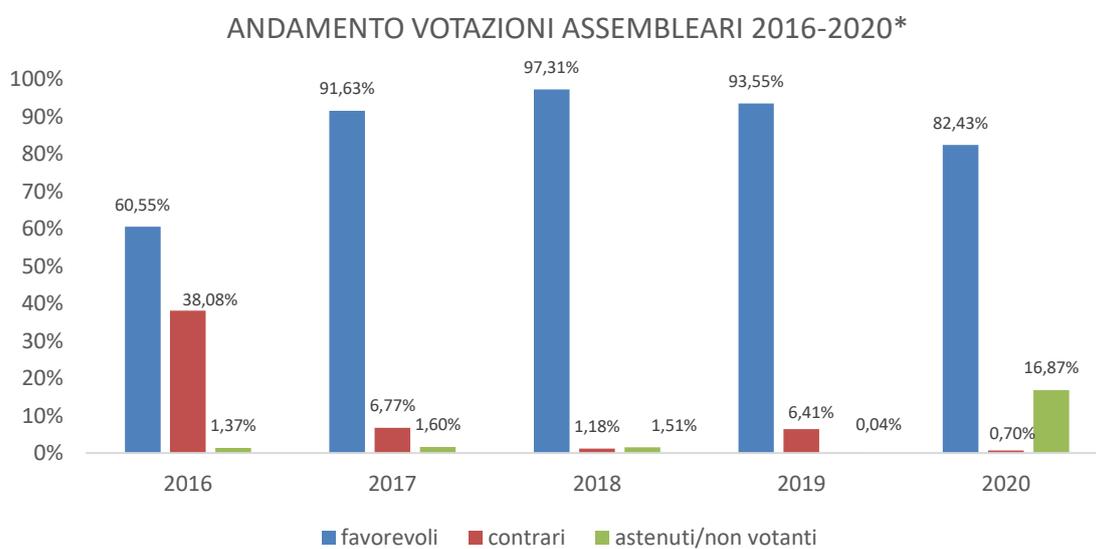
- sono stati dapprima accelerati i piani di estensione del lavoro a distanza, che oggi interessa oltre 2.000 persone, per limitare l'affollamento delle sedi aziendali, consentito solo al personale necessario alla continuità di business;
- sono state implementate misure straordinarie di igienizzazione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

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

1.4. Andamento del voto sulla Politica per la Remunerazione

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

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



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

2. Modello di governance

2.1. Organi e/o soggetti coinvolti

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2. Comitato Remunerazione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nel 2021 il Comitato ha:

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

2.3. Intervento di esperti indipendenti

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

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

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

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

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

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

Allineamento alla strategia di business	Il rafforzamento di valori, capacità e comportamenti allineati alle strategie di business è ottenuto grazie ad una struttura di remunerazione complessiva che prevede un pacchetto bilanciato tra elementi fissi e variabili, monetari e non monetari. Essa consente di riconoscere le responsabilità e le criticità del ruolo ricoperto, la qualità dell’apporto professionale e i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine.
Attrazione e fidelizzazione 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 per la Remunerazione è costruita in modo tale da garantire la competitività rispetto al mercato esterno e assicurare l’equità interna, anche in coerenza con i livelli di performance espressi.
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 per la Remunerazione coerente con gli interessi a medio-lungo termine della Società e dei suoi azionisti.
Coerenza con le condizioni di lavoro e compensi offerti	L’articolazione degli strumenti retributivi è progettata in maniera coerente al fine di garantire equità in funzione dei diversi livelli di responsabilità assegnati e del contributo al raggiungimento della performance aziendale

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

4.1. Peer Group di Riferimento

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

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

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

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

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

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

4.2. Articolazione della Remunerazione

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

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, l'attuale pacchetto retributivo è stato rideterminato con la previsione della sola componente fissa (compenso per la carica) e dei benefits.

4.3. Componente fissa

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

La componente fissa si articola in:

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

4.4. Componente variabile di breve termine

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

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

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

4.4.1. Meccanismo di correlazione

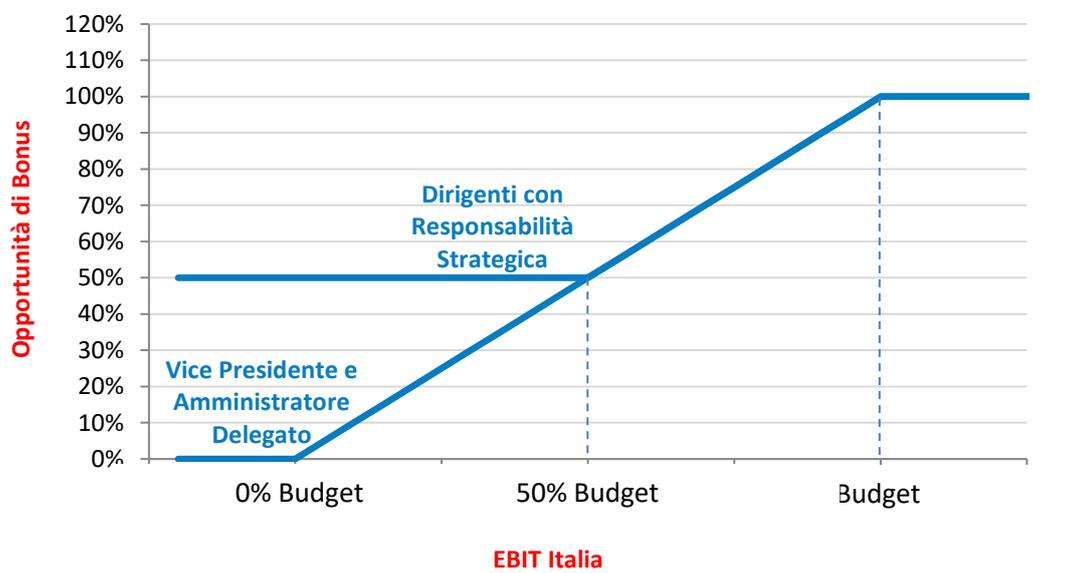
A partire dal 2019, il piano prevede, sia per il Vice Presidente e Amministratore Delegato che per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, un unico meccanismo di correlazione fra i risultati

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

economici del Gruppo ed il livello degli incentivi erogabili, che può determinare la riduzione del valore “target” in funzione dell’andamento di due parametri di bilancio, l’Utile Netto di Gruppo e l’EBIT Italia². 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.

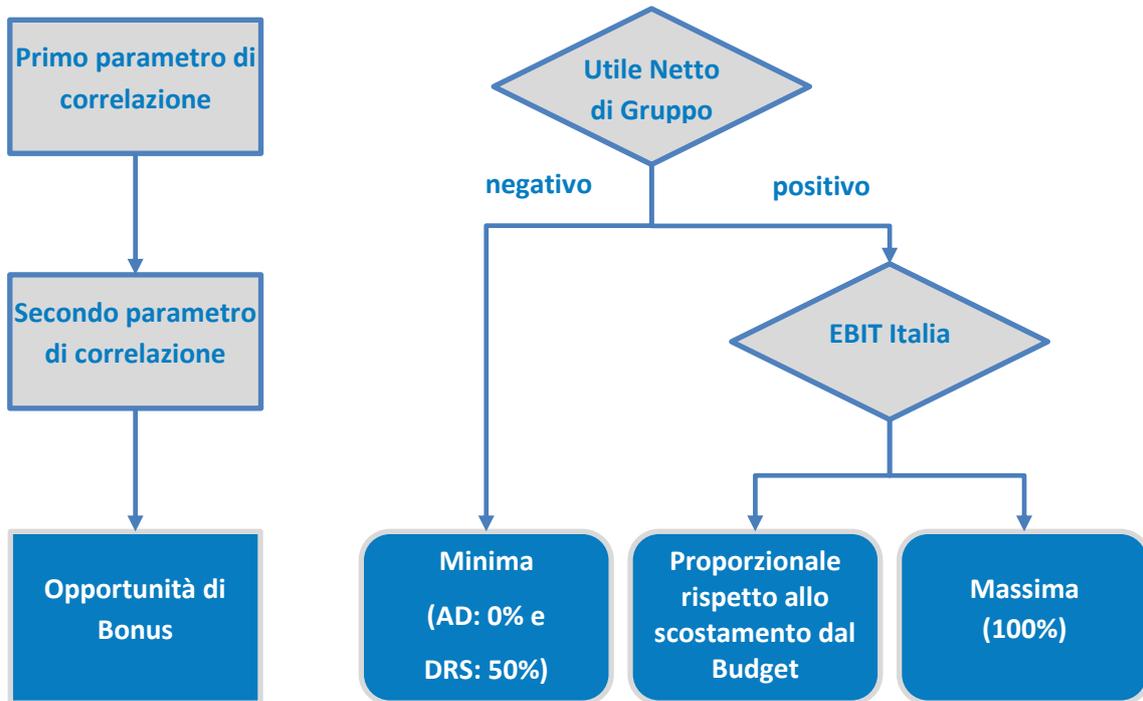
In particolare:

- 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.

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

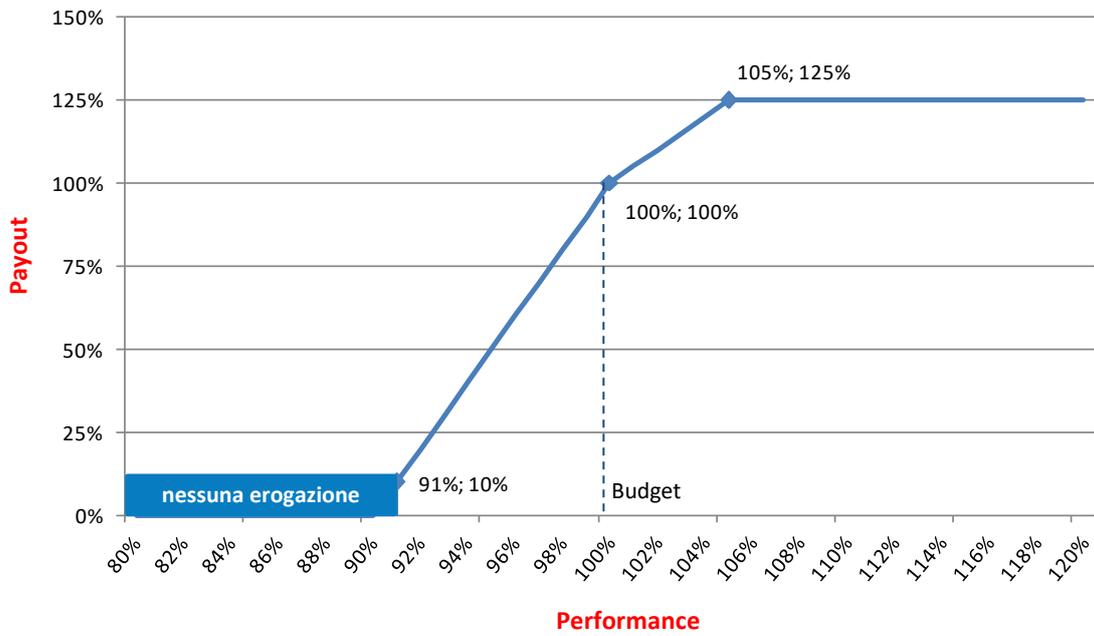


4.4.2. Obiettivi assegnati

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

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

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



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

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

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

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

4.4.3. Clausole del Piano

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

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

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

4.5. Componente variabile di lungo termine

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

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

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

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

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

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

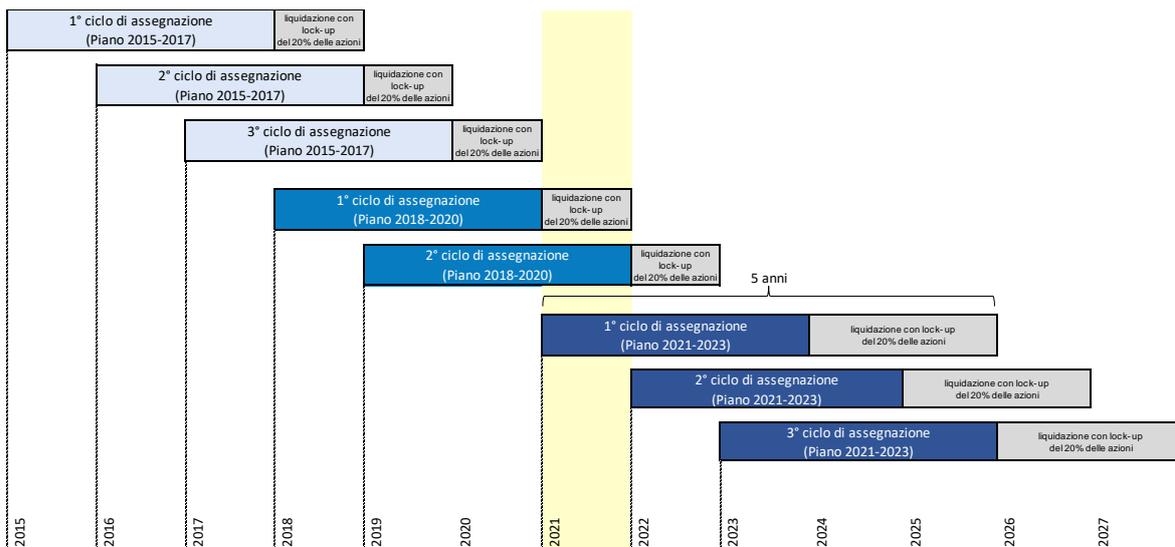
I *diritti base* sono determinati in funzione della scelta di ciascun beneficiario di destinare al piano di incentivazione di medio-lungo termine un quarto o metà del premio target del proprio sistema di incentivazione di breve termine. Per ogni diritto base derivante dal differimento di una quota del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

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

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

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

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



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

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

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

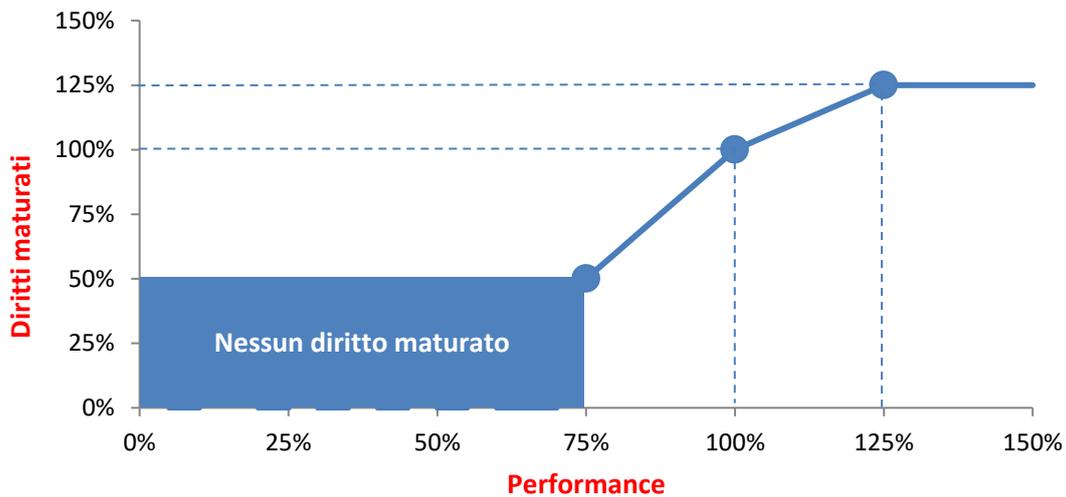
	Indicatore	Peso
Obiettivi di Performance	Utile Netto di Gruppo triennale	45%
	Free Cash Flow di Gruppo triennale	45%
	TSR relativo rispetto a un panel di confronto composto da altre 4 aziende media	10%

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

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

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

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



4.5.1. Clausole del Piano

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

4.6. Benefits

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

4.7. Altri pagamenti

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

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

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

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

4.8. Il Pay-mix

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

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

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

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

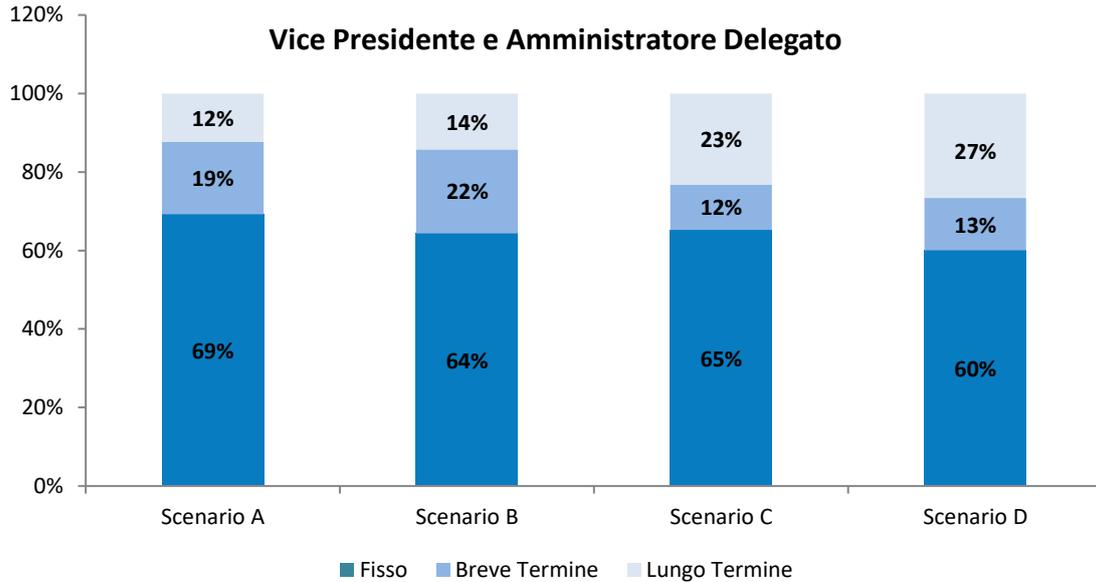
In particolare sono rappresentati i pay-mix risultati dalle seguenti 4 casistiche:

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

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

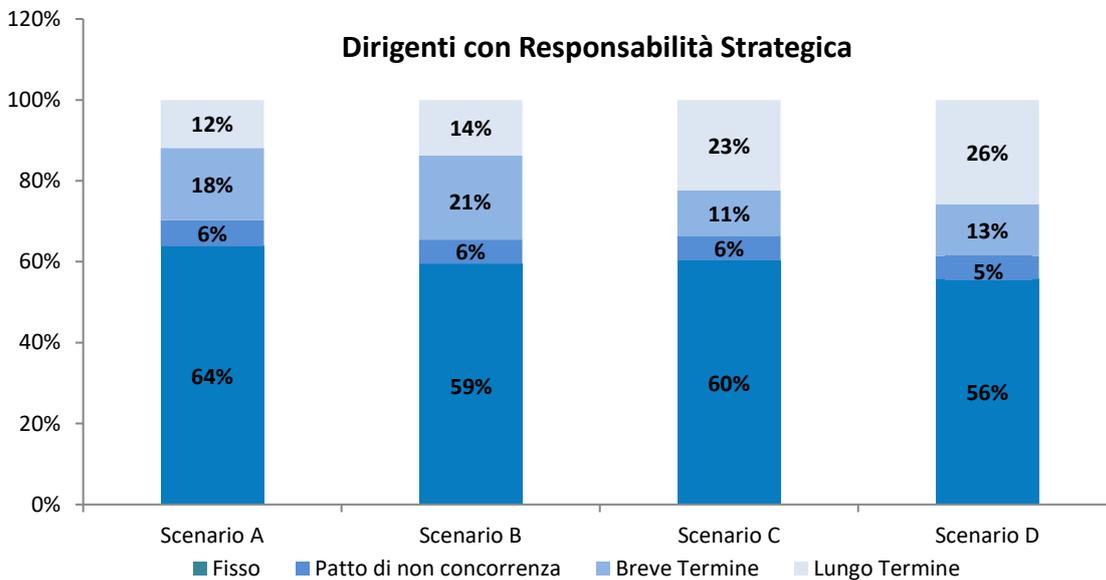
4.8.1. Il Pay-mix del Vice Presidente e Amministratore Delegato

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



4.8.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

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



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

E' politica della Società non regolare *ex ante* gli aspetti economici relativi all'eventuale risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o del mandato³. Tuttavia, coerentemente con le

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

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

5. La remunerazione degli amministratori non esecutivi

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

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

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

6. La remunerazione dei componenti dell'organo di controllo

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

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

7. Altre informazioni

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

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

SEZIONE II

Prima parte

1. Introduzione

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

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

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

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

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

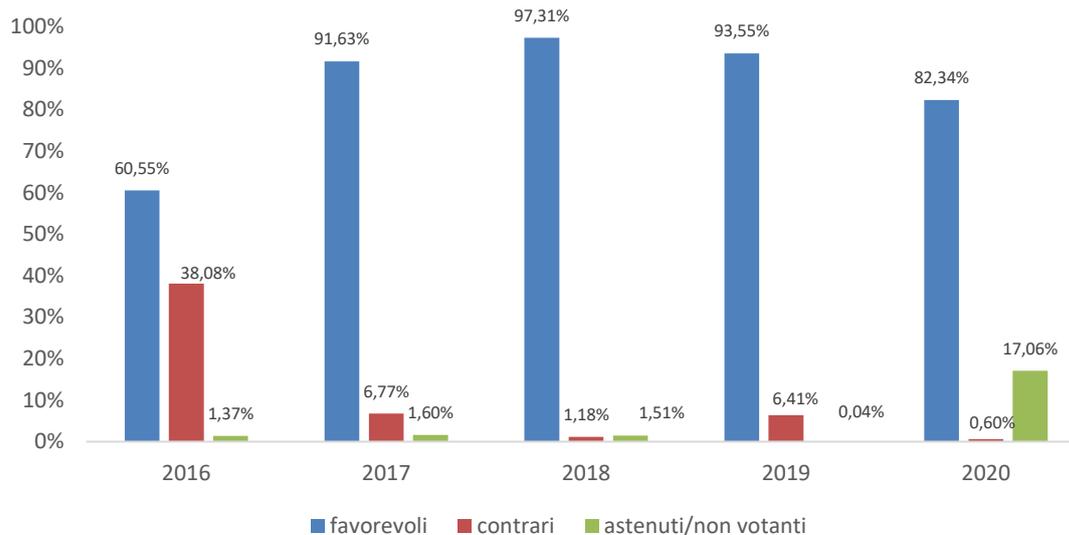
Pertanto, in applicazione del meccanismo di rideterminazione del target del sistema di incentivazione di breve termine, il Vice Presidente e Amministratore Delegato ed i Dirigenti con Responsabilità strategica subiranno una riduzione del target del loro sistema di incentivazione di breve termine pari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

1.1. Andamento del voto sulla Relazione sui compensi corrisposti

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

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

ANDAMENTO VOTAZIONI ASSEMBLEARI 2016-2020*



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

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

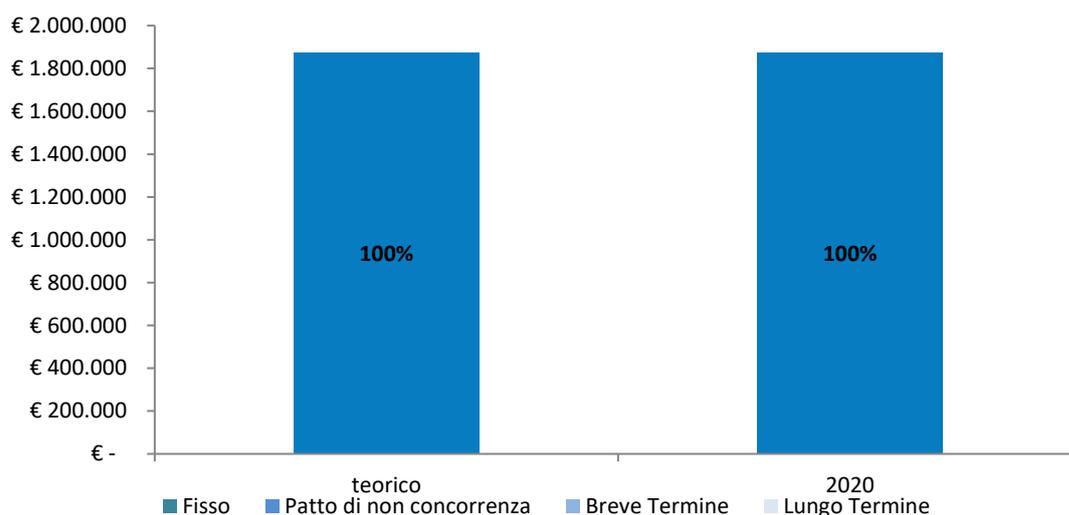
2. Organi Delegati

2.1. Presidente

Il signor Fedele Confalonieri ha percepito una retribuzione così composta:

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

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



2.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato

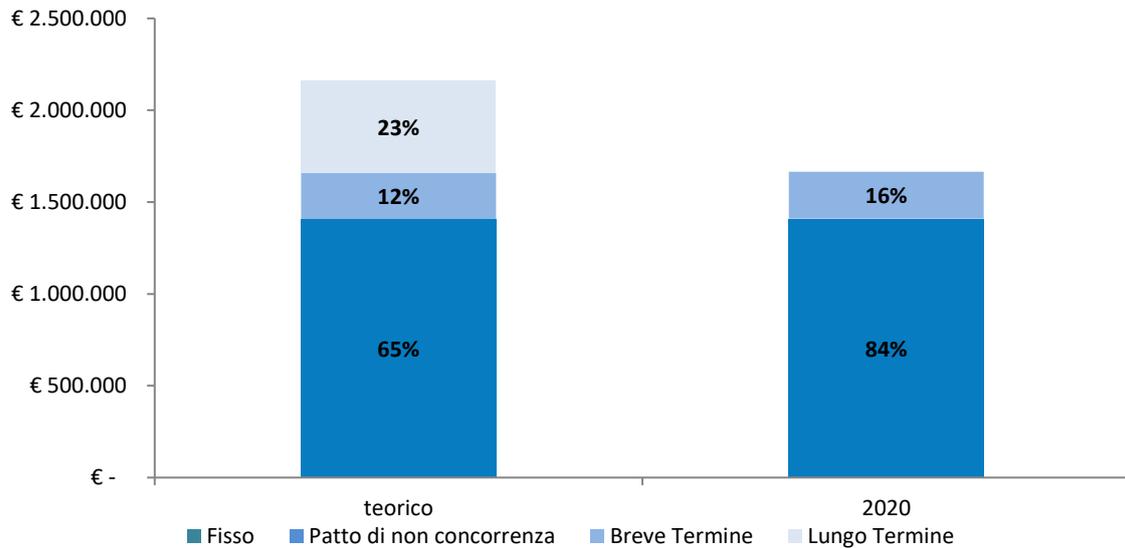
Il signor Pier Silvio Berlusconi ha percepito una retribuzione così composta:

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

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

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

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



3. Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono:

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

Il signor Marco Giordani ha percepito una retribuzione così composta:

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

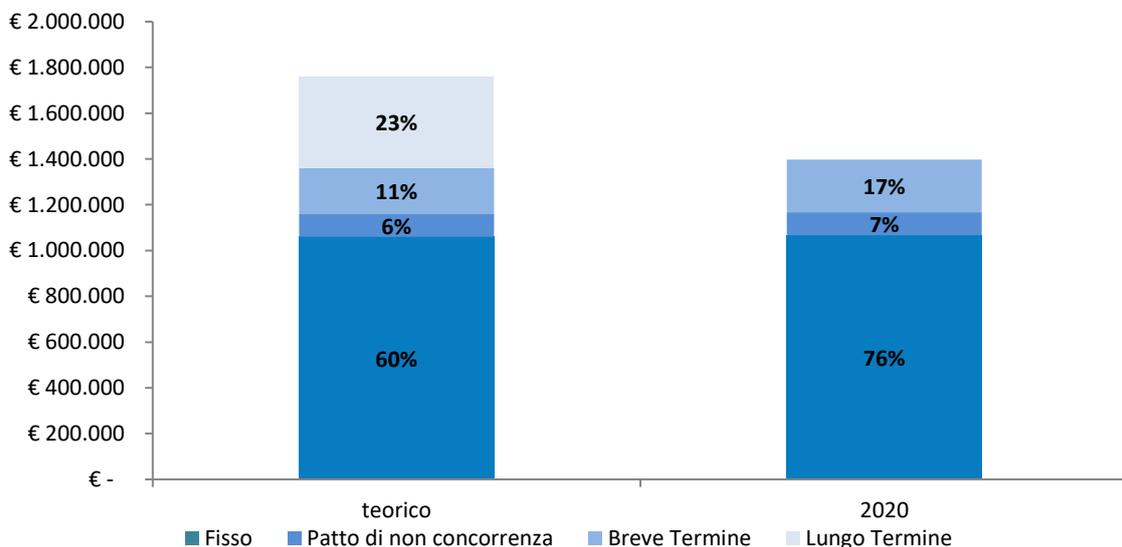
- componente variabile a breve termine:** pari a 234.500 €. Tale importo è stato erogato in applicazione della penalizzazione del 33% del target iniziale e a fronte del raggiungimento degli obiettivi attribuiti nel 2020, relativamente ai quali l'Amministratore Delegato RTI e Direttore Centrale Amministrazione,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

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

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

Nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2020.

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



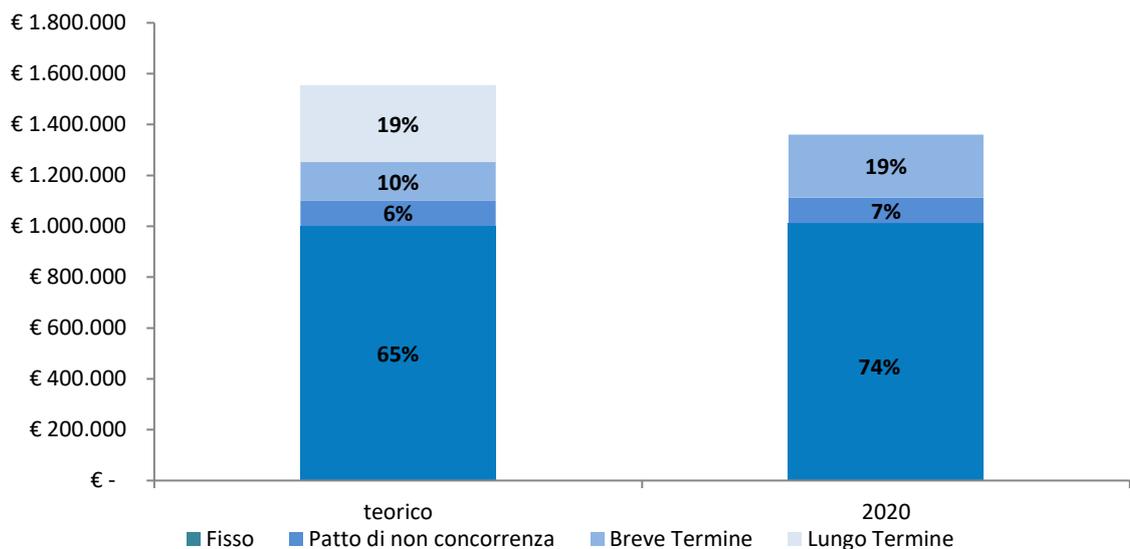
La signora Gina Nieri ha percepito una retribuzione così composta:

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

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

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

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



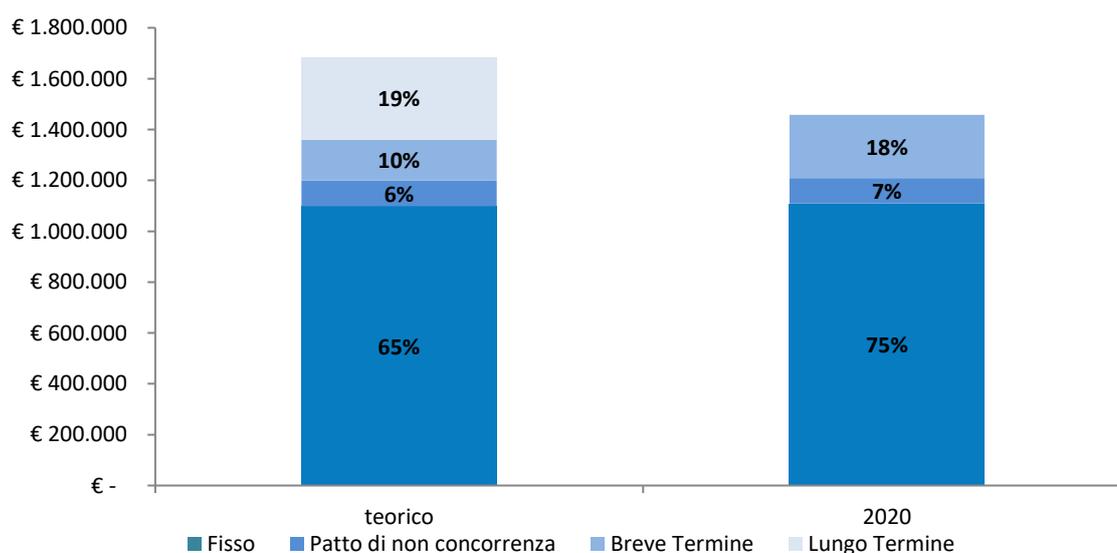
Il signor Niccolò Querci ha percepito una retribuzione così composta:

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

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

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

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



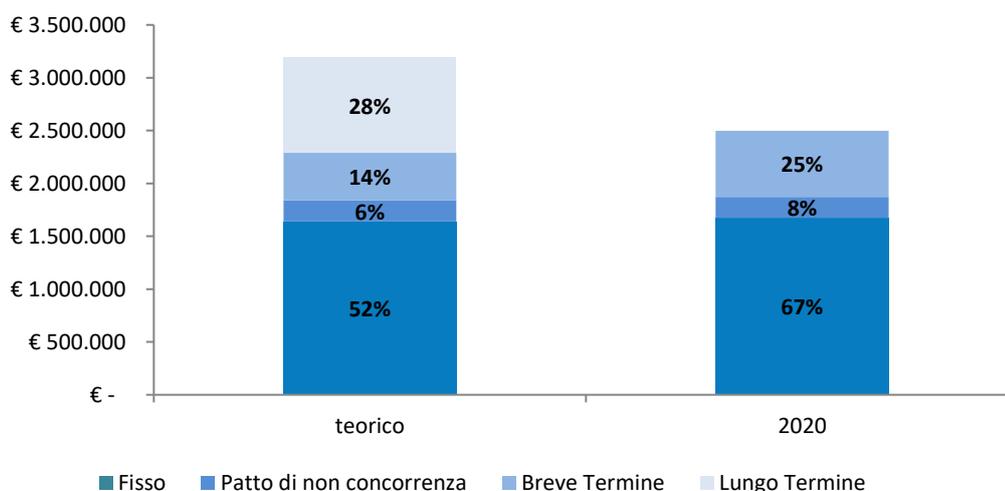
Il signor Stefano Sala ha percepito una retribuzione così composta:

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

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

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

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



4. Collegio Sindacale

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

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

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

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

In questo paragrafo viene rappresentato il confronto tra la remunerazione degli Amministratori e dei Sindaci della Società, le performance economico-finanziarie del Gruppo e la remunerazione media dei dipendenti del Gruppo negli ultimi due esercizi⁴.

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

	var. %	2020	2019
Performance Gruppo Mediaset			
EBIT Italia	-58%	38,5 mln €	91,3 mln €
Utile netto di Gruppo	-27%	139,3 mln €	190,3 mln €
Free Cash Flow di Gruppo	17%	311,8 mln €	265,9 mln €
Remunerazione Amministratori e Sindaci⁵			
Fedele Confalonieri	0%	1'875'000 €	1'875'000 €
Pier Silvio Berlusconi	-24%	1'668'777 €	2'207'214 €
Marco Giordani	-23%	1'401'269 €	1'816'316 €
Gina Nieri	-15%	1'364'455 €	1'613'449 €
Niccolo' Querci	-14%	1'478'053 €	1'727'100 €
Stefano Sala	-23%	2'506'447 €	3'262'961 €
Marina Berlusconi	0%	40'000 €	40'000 €
Marina Brogi	0%	40'000 €	40'000 €
Andrea Canepa	0%	40'000 €	40'000 €
Raffaele Cappiello	0%	40'000 €	40'000 €
Costanza Esclapon De Villeneuve	0%	40'000 €	40'000 €
Giulio Gallazzi	0%	40'000 €	40'000 €
Francesca Mariotti	0%	40'000 €	40'000 €
Danilo Pellegrino	0%	40'000 €	40'000 €
Carlo Secchi	0%	40'000 €	40'000 €
Mauro Lonardo ⁷	-50%	45'000 €	90'000 €
Francesca Meneghel ⁷	-16%	51'000 €	60'500 €
Ezio Maria Simonelli ⁷	18%	72'000 €	61'000 €
Giovanni Fiori ⁸	N/A	45'000 €	N/A
Flavia Daunia Minutillo ⁸	N/A	30'000 €	N/A
Riccardo Perotta ⁸	N/A	40'000 €	N/A
Remunerazione media dipendenti (RGA)⁹			
	-1%	62'321 €	62'924 €

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

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

⁷ Membri del Collegio Sindacale fino al 2020.

⁸ Membri del Collegio Sindacale dal 2020.

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

Seconda parte

6. Tabelle retributive

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

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

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

(*) 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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

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

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

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

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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione 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					
Marina Brogi	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)	48.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)	12.000,00					
				(Retr)		(CI)	24.000,00					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		84.000,00			124.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00		84.000,00			124.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 2.572,80

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

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

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione 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					
Raffaele Cappiello	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	Approvazione bilancio 2020									
				(Ass)	40.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)	24.000,00					
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		24.000,00			64.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00		24.000,00			64.000,00		

(*) 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 3.427,21

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(Cl) Comitato Parti Correlate

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

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

(*) 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

(Cl) Comitato Parti Correlate

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

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

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

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

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

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

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

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

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

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

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

(competenza 2020 erogazione 2021)

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

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

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

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

(competenza 2020 erogazione 2021)

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

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

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

(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					
Niccolo' Querci	Consigliere	01/01/2020 31/12/2020	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	173.210,00	
				(Ass)	75.000,00	(CE)						
				(Gp)	26.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)	14.000,00					
				(Retr)	1.094.131,84	(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					1.195.131,84		14.000,00	268.921,00	5.316,40	1.483.369,24		
(III) Totale					1.235.131,84		14.000,00	268.921,00	5.316,40	1.523.369,24	173.210,00	

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

(CE) Comitato Esecutivo

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

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(competenza 2020 erogazione 2021)

(***) 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 e comprensiva di patto di non concorrenza

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

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

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

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

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

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

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

(CR) Comitato Remunerazione

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CI) Comitato Parti Correlate

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

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

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

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

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

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

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

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

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

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

(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					
Mauro Lonardo	Pres. Coll. Sind.	01/01/2020 26/06/2020										
Compensi nella società che redige il bilancio				(Ass) 45.000,00 (CE)								
				(Gp) (CCR)								
				(Rsf) (CG)								
				(Cpc) (CR)								
				(Retr) (CI)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				45.000,00						45.000,00		
Compensi da società controllate e collegate				(Ass) (CE)								
				(Gp) (CCR)								
				(Rsf) (CG)								
				(Cpc) (CR)								
				(Retr) (CI)								
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				45.000,00						45.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

(CG) Comitato Governance e Nomine

(CR) Comitato Remunerazione

(CI) Comitato Parti Correlate

Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione 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					
Francesca Meneghel	Sind. Eff.	01/01/2020 26/06/2020										
				(Ass)	30.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					30.000,00					30.000,00		
				(Ass)	21.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					21.000,00					21.000,00		
(III) Totale					51.000,00					51.000,00		

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità

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

(CG) Comitato Governance e Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato Remunerazione

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

(CI) Comitato Parti Correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

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

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

(CE) Comitato Esecutivo

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

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

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(Rsf) rimborsi spese forfettari

(CR) Comitato per la Remunerazione

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

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (***)	Fair value		
Pier Silvio Berlusconi	Vice Presidente e Amministratore Delegato														
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										142.572	232.236		
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	191.740 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021											206.093
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	180.684 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022											179.285
II) Compensi da controllate e collegate															
III) Totale			372.424										232.236	385.378	

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

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

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

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

Nome e Cognome	Carica	Piano (*)	Strumenti finanziari assegnati negli esercizi precedenti non vested nel corso dell'esercizio		Strumenti finanziari assegnati nel corso dell'esercizio (**)					Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e non attribuiti		Strumenti finanziari vested nel corso dell'esercizio e attribuiti		Strumenti finanziari di competenza dell'esercizio	
			Numero e tipologia di strumenti finanziari	Periodo di vesting	Numero e tipologia di strumenti finanziari	Fair value alla data di assegnazione	Periodo di vesting	Data di assegnazione	Prezzo di mercato all'assegnazione	Numero e tipologia strumenti finanziari	Numero e tipologia strumenti finanziari	Valore alla data di maturazione (***)	Fair value		
Marco Giordani	Consigliere														
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)										114.058	185.789		
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	153.392 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	11/09/2018 30/09/2021											184.874
		Piano 2018 - 2020 (delibera assembleare 27 giugno 2018)	144.546 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	12/03/2019 31/03/2022											143.427
II) Compensi da controllate e collegate															
III) Totale			297.938										185.789	308.302	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

TABELLA 3B:

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

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

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

TABELLA 3B

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

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

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

TABELLA 3B

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

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

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

TABELLA 3B

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
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)		268.921,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			268.921,00						

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

TABELLA 3B

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

Nome e Cognome	Carica	Piano	Bonus 2020			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
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)		633.150,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			633.150,00						

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

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

Tabella 1

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

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

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

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

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

Per il Consiglio di Amministrazione

 Il Presidente



2020

Mediaset Group
Report on Remuneration and
Compensation Paid

Written pursuant to art. 123-ter of Legislative Decree No. 58/1998 of 24 February 1998, amended by art. 3 of Legislative Decree No. 49/2019 of 10 May 2019, and pursuant to art. 84-quater of the Issuers Regulations, Consob Resolution No.11971 of 14 May 1999, as amended and supplemented, and in accordance with Attachment 3A Charts 7-bis and 7-ter of said Regulations.



Contents

Letter from the Committee Chairman.....	5
SECTION I - Remuneration Policy.....	6
1. Introduction.....	6
1.1. Key elements of the Remuneration Policy	7
1.2. Alignment between Remuneration Policy and Business Strategy	9
1.3. Consistency with working conditions and compensation offered	10
1.3.1. COVID 19 public health emergency.....	11
1.4. Voting record on the Remuneration Policy	12
2. Governance model	12
2.1. Bodies and/or individuals involved.....	12
2.2. Compensation Committee.....	13
2.3. Involvement of independent experts	15
3. Scope, purposes and principles of the Remuneration Policy	16
4. Remuneration of the delegated bodies and key management personnel	16
4.1. Reference Peer Group	16
4.2. Structure of Remuneration	17
4.3. Fixed component	18
4.4. Variable short-term component.....	18
4.4.1. Mechanism of correlation	18
4.4.2. Set objectives	20
4.4.3. Plan clauses	22
4.5. Variable, long-term component	23
4.5.1. Objectives set for the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and for Key Management Personnel.....	24
4.5.1. Plan clauses	26
4.6. Benefits	26
4.7. Other payments	26
4.8. Pay mix.....	27
4.8.1. Pay-mix of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer.....	27
4.8.2. Pay-mix of Key Management Personnel	28
4.9. Pay in the event of the termination of a position or work relationship.....	28
5. Remuneration of non-executive directors	29
6. Remuneration of supervisory body members.....	29

7. Other information	29
SECTION II	30
1. Introduction.....	30
1.1. Voting record on the Report on Compensation Paid	30
2. Delegated bodies	31
2.1. Chairman	31
2.2. Deputy Chairman and Chief Executive Officer	32
3. Key Management Personnel	33
4. Board of Statutory Auditors.....	38
5. Comparison between the compensation of Board members, the results of the Group and the average compensation of employees	38
6. Compensation tables.....	40

Letter from the Committee Chairman

Dear Shareholders,

I am particularly pleased to present the Mediaset Group's Report on the Remuneration Policy for 2021 and the compensation paid in 2020 to the Delegated Bodies, Key Management Personnel, non-executive Directors and Supervisory Board members.

The year 2020 was particularly demanding for the Mediaset Group, firstly with the failure to complete the anticipated cross-border merger takeover of Mediaset S.p.A. and Mediaset España Comunicación S.A. by the new international organisation "MFE - MEDIAFOREUROPE N.V.", and secondly by having to deal with the unimaginable public health emergency (albeit with great foresight and commitment), which also affected Compensation matters. Indeed, as well as measures being brought in to protect employee health and safety, the crisis also impacted decisions on the compensation of top management, with the decisions to leave the short-term performance targets unchanged and not to initiate the third cycle of the Medium/Long-Term Incentive Plan, which had already been suspended after the merger did not materialize.

The Policy we present to you at the end of our three-year mandate takes into account all new developments introduced by the Corporate Governance Code and the Issuers' Regulation, and intends to integrate into the process of gradually and fully aligning with the recommendations of Proxy Advisors and the national and international best practices followed in recent years. In addition to providing greater disclosure of the objectives and performance indicators under the variable incentive schemes, the Remuneration Policy demonstrates a clear alignment with the Company's strategic objectives, spells out the Italian and European reference peer groups and – in terms of pay for performance – sets out the workings of the compensation paid under the Policy as related to the Company's results.

Furthermore, we have laid out a new medium/long-term (share-based) incentive and loyalty plan, which both capitalises on the high-value components of previous plans and introduces innovative elements in the areas for improvement indicated by the Proxy Advisors. The plan will extend the lockup period to 24 months following the end of the three-year vesting period to spread across a total of five years; will adopt predefined three-year economic and financial objectives; and will introduce relative base market indicators marked against a panel of international competitors.

Finally, we paid particular attention during the year to the issue of sustainability and to evaluating which are the most suitable and effective indicators to measure the Group's performance in ESG matters and guide the company toward meeting its strategic objectives in this regard. I am sure that this work will bear fruit under the guidance of the soon-to-be-established Compensation Committee, and that it will be naturally accommodated into the 2022 Remuneration Policy.

I trust that both sections of this Report, which we present to you for your approval, will meet your expectations. In doing so, I extend my thanks to the directors Marina Brogi and Francesca Mariotti for their invaluable contribution, and I thank you in advance for your support shown during the shareholders' meeting.

Milan, 26th April 2021

Committee Chairman
Andrea Canepa

SECTION I - Remuneration Policy

1. Introduction

This Report, approved by the Board of Directors on 26 April 2021, describes - in the two sections that it comprises - the principles and guidelines of the Mediaset S.p.A. Remuneration Policy for 2021 and its implementation during the previous financial year, on a transparent basis and in compliance with applicable standards and regulations.

On 22 April 2021, the Compensation Committee submitted to the Board of Directors a proposal for a general Remuneration Policy.

The Remuneration Policy is based on the conviction that there is a close connection between the remuneration of the delegated bodies and key managers, company performance and the creation of value over the medium and long term.

In this regard, the pursuit of a policy capable of ensuring full consistency between overall "management" compensation and company performance is a key element for meeting investor expectations and strengthening the confidence of all stakeholders.

The Remuneration Policy, issued on an annual basis, developed pursuant to article 123-ter of Legislative Decree 58/1998, as amended by article 3 of Legislative Decree 49/2019 of 10 May 2019, pursuant to article 84-quater of the Issuer Regulation (CONSOB Regulation 11971 of 14 May 1999, as amended and supplemented) and in accordance with the Procedure for Transactions with Related Parties adopted by the Group on 9 November 2010, is submitted, in both its sections, to the approval (binding in the case of section I and non-binding in the case of section II) of the shareholders at the Shareholders' Meeting also called to approve the 2020 Annual Report.

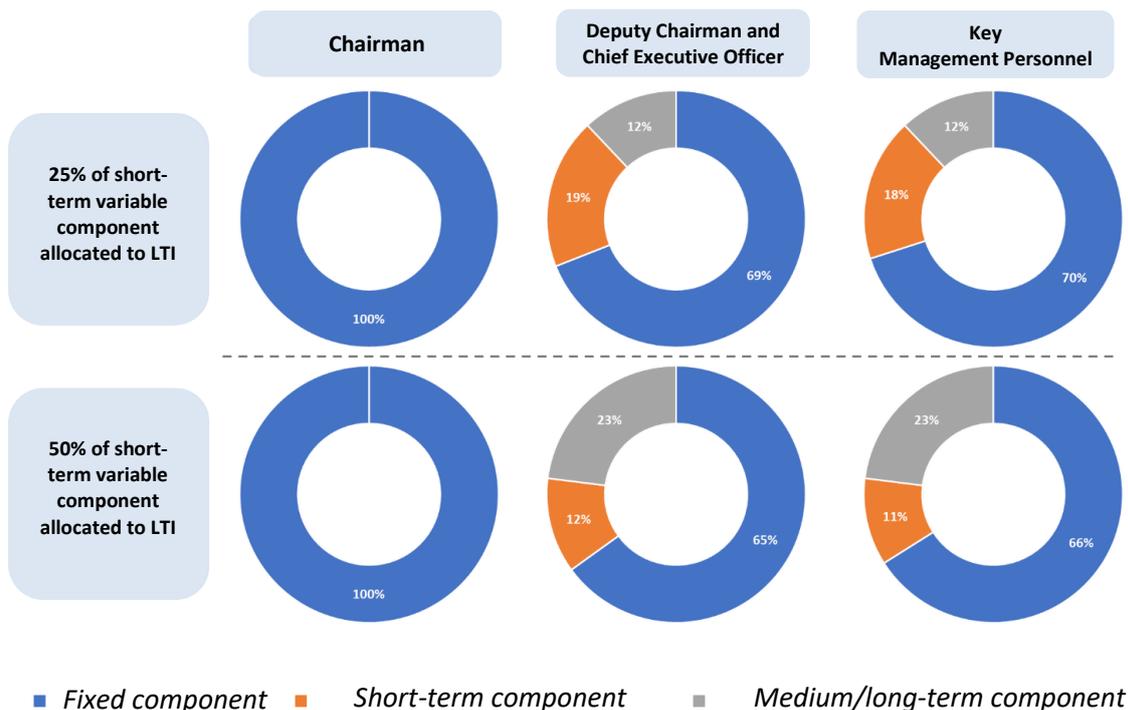
1.1. Key elements of the Remuneration Policy

Fixed component	<i>Purposes and Main Characteristics</i>	<ul style="list-style-type: none"> Compensates responsibilities assigned, experience and distinctive skills possessed. Is in line with the best market practices and such as to guarantee an adequate level of retention 	
	<i>Amount</i>	<i>Chairman</i>	€ 1,875,000
		<i>Deputy Chairman and Chief Executive Officer</i>	€ 1,408,000
		<i>Key Management Personnel</i>	Pay linked to the significance of the position
Variable short-term component	<i>Purposes and Main Characteristics</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ensures a direct link between remuneration and performance results; its purpose is to reward the achievement of corporate and personal objectives The system of correlation with the Group's results ensures financial balance and the incentive function of the plan The upfront allocation of a portion of the medium-long term component aims to encourage sustainable performance over time 	
	<i>Mechanism of correlation with Group results</i>	Group Net Profit and Italy EBIT	
	<i>Amount (before allocation to LTI)</i>	<i>Deputy Chairman and Chief Executive Officer</i>	€ 500,000
		<i>Key Management Personnel (Average)</i>	€ 480,000
	<i>Performance Objectives</i>	<i>Deputy Chairman and Chief Executive Officer</i>	Net Financial Position (50%) and Group EBIT (50%)

		<i>Key Management Personnel</i>	Defined according to the scope of assigned responsibility
	<i>Reference</i>	Budget (which corresponds to a 100% payout)	
	<i>Payout scale</i>	Performance range: 91% - 105% Payout range: 10% – 125% (0 if performance <91%)	
	<i>Claw-back and Malus</i>	The plan's regulations allow the Company to utilise the claw-back and malus clauses, which make it possible, when some circumstances occur, to request the return, in whole or in part, of sums already paid or to not pay them	

Variable, medium/long-term component	<i>Purposes and Main Characteristics</i>	<ul style="list-style-type: none"> Ensures the growth of the company's value and the achievement of results sustainable over time, the loyalty of the key personnel and the alignment of the objectives of management with those of the shareholders. The plan is activated by allocating a share of 25% or 50% target bonus of the short-term incentive system. This share is converted into rights to receive shares of the Company; at the same time, Mediaset attributes a corresponding number of rights to the beneficiary (matching) 	
	<i>Amount</i>	Short-term portion of the plan, doubled due to matching	
	<i>Performance Objectives</i>	Free Cash Flow of the Group over the three-year period (45%), Net Profit of the Group over the three-year period (45%), relative Total Shareholders Return (10%)	
	<i>Reference</i>	Three-year forecast for economic and financial indicators (which corresponds to a 100% payout); Competitor panel for TSR	
	<i>Payout scale</i>	Performance range: 75% - 125% Payout range: 50% – 125% (0 if performance <75%)	
	<i>Vesting</i>	The performance is assessed with a time horizon of three years for each assignment cycle	
	<i>Lock-Up</i>	20% of the shares earned are subject to a lock-up period of two years	
	<i>Claw-back and Malus</i>	The plan's regulations allow the Company to utilise the claw-back and malus clauses, which make it possible, when some circumstances occur, to request the return, in whole or in part, of shares already assigned or to not assign them.	

Theoretical pay mix



1.2. Alignment between Remuneration Policy and Business Strategy

The Remuneration Policy has been established in line with, and is aimed at achieving, the following main strategic objectives of the Group:

- first, consolidating leadership in the nationwide core business by providing a distinctive broadcasting service model, by maximising commercial value, by streamlining production processes and by overseeing regulatory and infrastructural development;
- in parallel, evaluating development opportunities for supranational media activities (mainly in OTT, AD Tech and Content).

To do this, the Policy provides a steady balance between short and long-term, fixed and variable components, and benefits.

In a market as mature as free-to-air television, variable components aim to reward high profitability – which is essential for creating value for shareholders – and cash generation, and ultimately to support the company’s growth strategy. Alongside these indicators, the specific performance objectives assigned to Key Management Personnel under the short-term incentive system based on each of their organisational responsibilities enable the Group to perform its key objectives, with particular reference to leadership in the advertising market and cost reduction.

Using exclusively share-based medium/long-term incentive instruments helps to direct performance towards creating sustainable value over time. This aim is further supported by extending the vesting and lockup period to a total of 5 years, beginning 2021.

One of the cornerstones of the corporate strategy has always been to manage and enhance human resources. The focus dedicated to the Group’s employees and their working conditions

has led into various communication, development and training initiatives for the entire workforce in areas such as sustainability. These have included the employee engagement survey and activities on environmental, social and govern issues, in which almost half of the workforce actively participated in 2020. The Group is intensifying its efforts and orienting its strategy in these issues, with numerous projects launched and conveyed as part of its broadcasting content.

With a view to a progressive improvement path, some of these metrics are being assessed and monitored so that they can be adopted as incentive system objectives in subsequent Remuneration Policies, thus demonstrating the ever-increasing alignment between Strategy, Sustainability and incentive systems.

1.3. Consistency with working conditions and compensation offered

The Group's Remuneration Policy has been drawn up to be consistent with the human resource management and enhancement policies, which recognise the essential role played by the professional contribution of the Group's people in ensuring business success and development. The Group therefore manages its human resources by respecting the personality and professionalism of each employee, enhancing and developing their professional skills and abilities, and protecting their mental and physical well-being (also in terms of occupational health and safety), all the while promoting loyalty, trust and rejecting all forms of discrimination and exploitation.

Each employee's pay is determined by an assessment carried out by the Human Resources Department and by the Business Managers which, to ensure that internal pay is competitive with the market benchmarks, considers the area of responsibility, the task performed and principles of fairness within the Group, as well as targeting the attraction and retention of key resources.

In assessing the fairness and competitiveness of remuneration packages, the Group uses the research tools and pay benchmarks provided by leading consultancy firms.

For variable components in particular, the Policy sets profitability targets to serve as a homogenous, coherent and uncontextual criterion for all compensation instruments used. For instance, this determines the entry point and/or penalty in each of the top manager and executive incentive systems, and is the parameter used as the basis for calculating the company bonus paid to the rest of the workforce.

In particular, the short-term incentive system applies, under identical rules, to the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, to Key Management Personnel and to all Executives and commercial officers. From a Pay for Performance perspective, the penalties for only partially achieving the target productivity are proportional according to each employee's level of responsibility and thus the differing impacts they can have on the Group's profits:

Level	Maximum penalty
Deputy Chairman and CEO	100%
Key Management Personnel and first and second-grade Executives	50%
Other executives	25%
Middle managers and Office workers	0%

All employees, regardless of their category, also benefit from numerous welfare and wellbeing services, many of which are provided at dedicated service areas on the Group's premises (medical centre, fitness area, post office, bank, shopping areas...). Benefits also include health care and supplementary pension plans.

1.3.1. COVID 19 public health emergency

In dealing with the COVID-19 public health emergency, the Group immediately implemented specific measures to protect the health and safety of its staff and to monitor the wage impacts on the various categories of employees.

In terms of the organisational measures adopted:

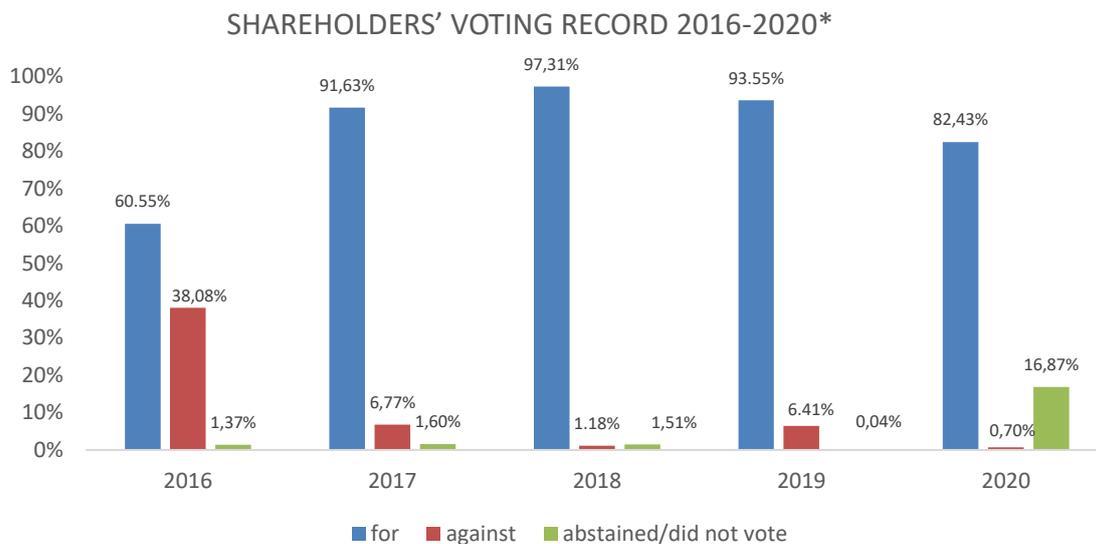
- remote working plans were accelerated – more than 2,000 people are currently working remotely – to limit overcrowding in the Group's offices, with access allowed only to the personnel necessary to maintain business continuity;
- extraordinary sanitation measures were implemented in all working environments, with temperature checks set up at entrances and personal protective equipment distributed daily to everyone accessing the Group's offices;
- protocols were drawn up to ensure weekly screening (rapid swabs) of all staff operating at the production centres, and all employees with virus-like symptoms were offered a rapid molecular swab test at the Group's drive-through facility;
- all employees were offered flu and pneumonia jabs and the health authorities were invited to roll out the anti-COVID 19 vaccination campaign to all staff.

From a compensation point of view, the Group ensured that its operating staff whose work was temporarily suspended during the first months of the emergency had timely access to the wage guarantee fund, thus ensuring that the compensation they received remained unchanged.

1.4. Voting record on the Remuneration Policy

In recent years, the Compensation Committee has paid increasing attention to the voting record of the Shareholders' Meeting on the Remuneration Policy and has given increasing importance to the recommendations on remuneration expressed by proxy advisors. In doing so, it has developed engagement activities and gradually introduced improvements in its policies so as to guarantee maximum alignment with international best practices.

This improvement trajectory has led to a gradual increase in shareholder consent, as shown in the following graph, in which there was a higher rate of abstention during the vote on the last Remuneration Policy, which was approved in continuity with the previous one, probably due to expectations that the cross-border merger would be completed, thus resulting in a new Remuneration Policy being drafted.



* Voting figures for the years 2016-2019 refer to the Compensation Report in its entirety, whereas voting figures for the year 2020 refer to Section I of the Report.

2. Governance model

2.1. Bodies and/or individuals involved

Mediaset's Remuneration Policy is defined clearly and transparently through a shared process involving the Board of Directors, the Compensation Committee, the Shareholders' Meeting and the relevant company department (Human Resources and Operations Central Department).

The Board of Directors, following proposals by the Compensation Committee, establishes the general compensation policy for delegated bodies and key management personnel.

On an annual basis, the Board of Directors submits Section I of the Report - which describes the Remuneration Policy for directors, key management personnel and supervisory body members - to the Shareholders' Meeting for approval. From 2020, the resolution of the Shareholders' Meeting is binding.

Beginning 2020, Section II of the Report - which describes the compensation paid to Directors and supervisory body members during the previous financial year - is also subject to a non-binding vote by the Shareholders' Meeting.

The Board of Directors is also directly responsible for implementing the policy for the remuneration of delegated bodies.

Delegated bodies, within their area of responsibility, and the Human Resources and Operations Department, are responsible for the remuneration policy for key management personnel.

As provided for by article 123-ter, paragraph 3-bis of the Consolidated Finance Law, any temporary derogations from remuneration policies can only apply in exceptional circumstances, such as where derogation from the Remuneration Policy is necessary to pursue long-term interests and overall sustainability or market longevity, and must nevertheless be in keeping with the principles which guided the Group's Remuneration Policy. In this case, the Board of Directors will pass a resolution for a temporary derogation in remuneration matters, as referred to in chapter 4 of this Remuneration Policy, after receiving the opinion of the Compensation Committee and consulting the Related Parties Committee. Also to this effect, the Board consults experts of professional renown and know-how, after having ascertained their independence and freedom from any conflicts of interests.

2.2. Compensation Committee

The Compensation Committee includes three non-executive and independent directors whose term in office lasts until the expiry of the mandate of the entire Board of Directors. among them are experts in financial matters. The Committee currently comprises the following directors:

Members of the Compensation Committee		
Andrea Canepa	Chairman	Independent Director
Marina Brogi	Member	Independent Director
Francesca Mariotti	Member	Independent Director

The Board have vested the Compensation Committee with the following responsibilities:

- periodically review the adequacy, overall consistency and actual application of the general policy adopted for the remuneration of the Chairman, Deputy Chairman and Chief Executive Officer, and key management personnel, using, as regards the latter, information supplied by the Chairman and by the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, and by submitting the related proposals to the Board of Directors;
- provide advance opinions on the proposals put forward by the Board of Directors and by the Chairman and/or Deputy Chairman and Chief Executive Officer on its behalf, concerning the compensation of the Chairman and of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and on setting performance objectives related to the variable component of the remuneration; It also monitors the application of decisions taken by the Board;

- provide advance opinions on the proposals put forward by the Board of Directors and by the Chairman and/or Deputy Chairman and Chief Executive Officer on its behalf, concerning the definition by Mediaset S.p.A.'s delegated bodies on the remuneration of key management personnel and of the other key executives of the Mediaset Group;
- provide advance opinions on proposals put forward by the Board of Directors and by the Chairman and/or Deputy Chairman and Chief Executive Officer on its behalf, concerning general regulations for allocating compensation (allocation, rejection or reversal) to employees of the companies of the Mediaset Group designated to fill positions in administrative and control bodies and/or in committees appointed by administrative bodies of Italian or foreign subsidiaries or investee companies;
- make proposals to the Board of Directors concerning the criteria, categories of beneficiary, amounts, terms, conditions and procedures for the share-based remuneration plans.

During 2020, the Committee carried out the activities under its responsibility; among other things, it:

- in relation to the Medium-long term Incentive Plan for 2018/2020, it formulated a proposal regarding the objectives and categories of recipients for the 2019 financial year;
- approved the recognition of the variable component for the key management personnel, as proposed by the Deputy Chairman and Chief Executive Officer;
- expressed a favourable opinion regarding the SIA (Annual Incentive System) performance objectives set for the 2020 financial year in connection with the variable pay component for directors in specific positions (Deputy Chairman and Chief Executive Officer);
- approved the proposed Report on Remuneration Policy and Compensation Paid;
- approved the adjustments to the “target” values of the LTI Plan for 2015-2017, in accordance with the Plan provisions (Art. 10.3);
- (in light of the failure to complete the cross-border merger takeover of Mediaset S.p.A. and Mediaset España Comunicación SA by Mediaset Investment NV) expressed a favourable opinion on revoking the suspension of the Medium/Long-Term Incentive and Loyalty Plan for the years 2018–2020, on proceeding with the 2018 and 2019 cycles as normal and on not implementing the third three-year cycle under the same plan;
- acknowledged the completion of the process of assessing the conditions of the LTI 2015-2017 Plan for 2017.

In 2020, the Committee found – based on the information exchanged with the central Human Resources, Procurement and Services Department – that the Remuneration Policy approved by the Shareholders' Meeting on 26 June 2020 had been consistently applied.

During 2021, the Committee:

- (in joint session with the Governance and Appointments Committee) examined the main developments and opportunities for adapting the Report on the Remuneration Policy to art. 5 of the Code;
- monitored the continued engagement of the Proxy Advisors and Stakeholders, by the relevant departments;
- examined the proposal to establish a three-year Medium/Long-Term Incentive and Loyalty Plan, which would have identical purposes and similar characteristics to the previous plan, in particular by introducing three-year targets by drawing on the indicators laid down in the multi-year plans approved by the Board of Directors, by introducing a market-based indicator, by providing for the possibility to reward overperformance and by extending the lockup period to 20% of shares for 24 months;
- granted Willis Towers Watson the authority to undertake benchmarking activities to inform its opinion on the Remuneration Policy, as well as activities aimed at identifying adequate non-financial indicators aimed at evaluating whether these could be introduced in the next Remuneration Policy Report, to be published in 2022.
- approved the proposal to establish a three-year medium-long-term incentive and retention plan with the same aims and characteristics as the previous one;
- assessed the achievement of SIA's performance for the 2020 financial year of the Deputy Chairman and CEO;
- approved the proposed Report on Remuneration Policy and Compensation Paid.

2.3. Involvement of independent experts

On a regular basis, both the relevant company department (Human Resources and Operations) and the Compensation Committee analyse the fairness and competitiveness of the compensation packages of the Chairman and of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, in overall terms and for each component. They also consult independent outside advisors free from conflicts of interest and/or companies specialised in executive remuneration that are recognised for their reliability and for the comprehensive nature of their databases used for national and international comparisons and their use of standard methodologies to assess the complexity of assigned roles and powers.

In April 2021, the Compensation Committee sought the consultancy services of the company Willis Towers Watson to carry out a benchmark analysis – against the Italian market and the European media market – on the adequacy of the compensation package of the Chief Executive Officer, the Executive Chairman, the non-executive Directors and the Supervisory Body of Mediaset. Willis Towers Watson also provided consultancy services in evaluating the changes introduced into the Report on Remuneration, in particular to assess the implementation of recent regulatory provisions in the Remuneration Policy, taking into account emerging market practices.

3. Scope, purposes and principles of the Remuneration Policy

Mediaset's Remuneration Policy sets principles and guidelines for establishing the remuneration of:

- Delegated bodies
- Key Management Personnel
- Non-executive and independent directors
- Members of the Board of Statutory Auditors

With specific reference to the delegated bodies and key management personnel, it is inspired by the following objectives and guiding principles:

Alignment with the business strategy	Values, skills and conduct aligned with the business strategy are reinforced by having an overall compensation structure that includes a balanced package of fixed and variable, material and non-material components. This allows for an appraisal of the responsibilities and criticalities of the position held, the quality of the professional contribution and the results achieved in the short and medium/long term.
Attraction and retention of valuable resources	Mediaset believes the Remuneration Policy is a key vehicle for attracting, retaining and motivating key resources and for contributing to the creation of sustainable value over the medium and long term for all stakeholders. To this end, the Remuneration Policy is structured to guarantee competitiveness with the outside market and to ensure internal equity, also consistently with the defined performance levels.
Link with performance and value creation	The ongoing use of a variable component of the remuneration, split into a short-term and a medium-long-term (share-based) component, makes the Remuneration Policy consistent with the medium-long-term interest of the Company and its shareholders.
Consistency with working conditions and compensation offered	Compensation tools are coherently structured to ensure fairness in terms of the level of responsibility assigned and contribution to the Group's performance.

4. Remuneration of the delegated bodies and key management personnel

4.1. Reference Peer Group

In terms of the power of the new Board of Directors to determine the compensation of the Chairman and of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, as well as to determine how the total amount allocated by the Shareholders' Meeting to the administrative body will be

distributed, two distinct reference panels have been identified for consideration when deciding compensation packages.

The first panel is made up of 14 Italian companies in the industrial sector, which are mainly listed on the FTSE MIB and FTSE Mid Cap indices.

The second panel is made up of 10 European companies in the Media & Entertainment sector, which are listed on the main exchanges.

The companies were determined based on their size (cap, turnover, number of employees).

Italian panel	RCS Mediagroup, Webuild, Italmobiliare, Autogrill, Rai Way, Saipem, Salvatore Ferragamo, ASTM, Leonardo, Brembo, Italgas, Pirelli, Snam, Telecom Italia
European panel	Atres Media, Tf1, Métropole Télévision, Nordic Entertainment Group AB, ProSiebenSat1 Media, StrÖer SE & CO KGaA, itv PLC, RTL Group, Informa PLC, Publicis Group

4.2. Structure of Remuneration

The structure of the remuneration of the delegated bodies (with the exception of the Chairman) and key management personnel comprises the following components:

Fixed component	<ul style="list-style-type: none"> • it is defined with reference to the responsibilities assigned and distinctive competencies possessed • it is monitored periodically against market benchmarks to guarantee an adequate level of retention.
Variable short-term component	<ul style="list-style-type: none"> • ensures a direct link between remuneration and performance results; its purpose is to reward the achievement of corporate and personal objectives
Variable, medium/long-term component	<ul style="list-style-type: none"> • it ensures the growth of the company's value and the achievement of results sustainable over time, the loyalty of the key personnel and the alignment of the objectives of management with those of the shareholders
Benefits	<ul style="list-style-type: none"> • include non-monetary forms of remuneration, complementing the other remuneration elements; they provide competitive advantage and address the various needs of the executive (welfare and improved quality of life)

As for the **Chairman**, under the comprehensive agreement made in July 2018¹ to review the form of working relationship, the current remuneration package was redesigned to include only the fixed component (compensation for office) and benefits.

4.3. Fixed component

The fixed remuneration of the delegated bodies and key management personnel is defined in relation to the responsibilities assigned, the complexity of the position, the experience and distinctive competence of each person. It is periodically monitored against market benchmarks, in particular through the use of remuneration databases prepared by a leading consulting firm specialising in remuneration, in order to ensure adequate retention. The weight of the fixed component, a distinctive characteristic of Mediaset, is instrumental in preventing actions based on short-term opportunities.

The fixed component is subdivided into:

- **Gross annual compensation (GAC)**, related to the significance of the position, which the delegated bodies and the key management personnel receive if they are employees of the company.
- **Compensation** the delegated bodies receive for the position of directors charged with specific tasks and key management personnel as directors. For the latter, in addition, from time to time, the pertinent company body can set compensations for directors charged with specific tasks.

4.4. Variable short-term component

Starting from 2017, the Mediaset Group has introduced a new Annual Incentive System, called SIA, applicable to the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, the Key Management Personnel and to all Group Executives. This system has the main objective of strengthening and guaranteeing the alignment between how individuals act and short-term company objectives.

The SIA plan is governed by a specific Regulation, distributed to each participant, which details all the principles underlying the system, including the accessory clauses provided by the best practices on incentive matters.

In particular, the system provides that each recipient will be set objectives that relate to their own area of responsibility. The extent to which these individual objectives are achieved will determine the actual bonus paid out, taking reference from a target value set for each manager. Deductions may be made to this target value if certain productivity thresholds are not met, as illustrated below.

4.4.1. Mechanism of correlation

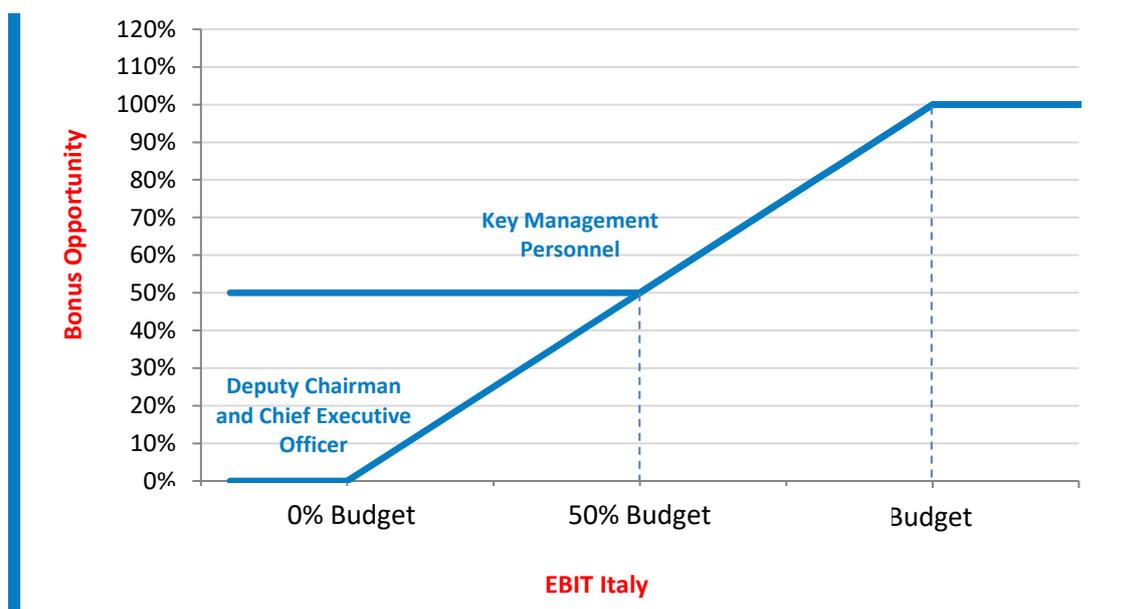
From 2019, a single correlation mechanism will apply to both the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and Key Management Personnel, between the Group's economic results and the amount of incentives payable; this can determine any reduction in their target value, based

¹ Further information is available in the press release of 27 July 2018, published on the Company's website

on the performance of two parameters of the financial statements: Group Net Profit and EBIT Italy.² In addition to being consistent with the principle of internal equity, this single mechanism makes it possible to align the managerial actions towards achieving challenging and shared performance targets among all system recipients.

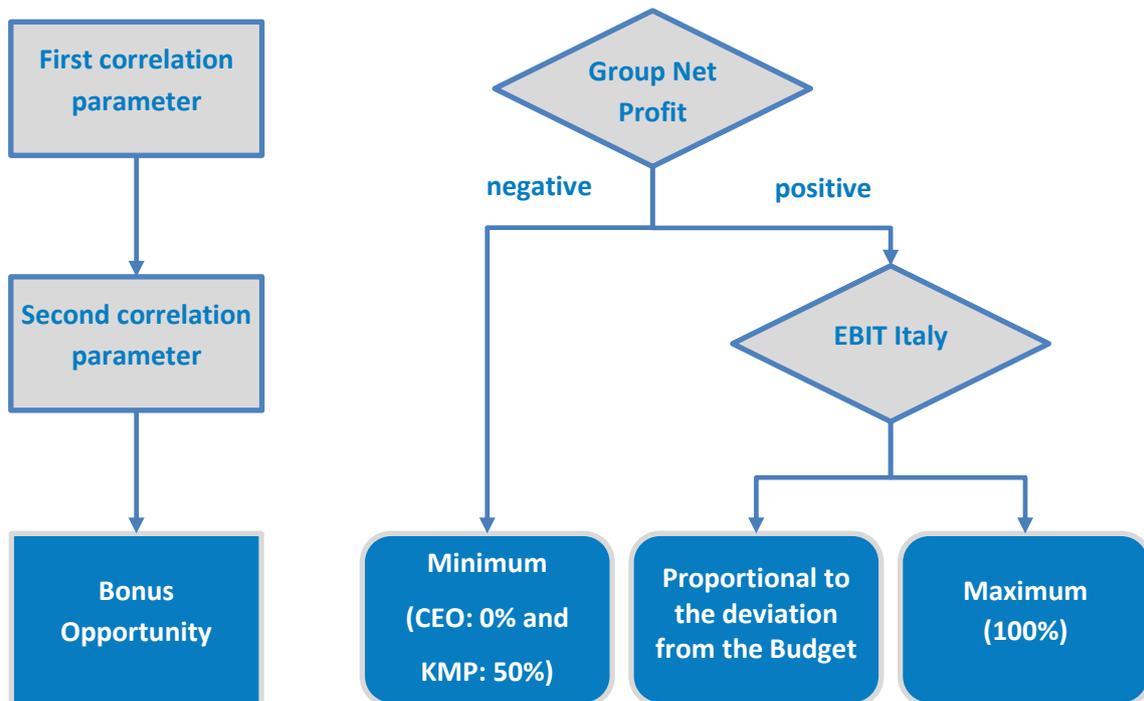
In particular:

- If Group Net Profit is negative, the short-term variable component will be reduced to zero for the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, and will be reduced by 50% for Key Management Personnel
- If Group Net Profit is positive, the target value may be reduced based on the extent to which EBIT Italy deviates from the corporate budget value, subject to the following scale:



This correlation mechanism with the company’s financial results, as described above and illustrated in the following diagram, therefore allows the actual bonus opportunity to be reduced if the company’s financial results are unsatisfactory; this can be reduced to zero for the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and by 50% for Key Management Personnel.

² For this calculation, pro-forma EBIT was used net of the components of the variable incentive systems based on the profitability parameter

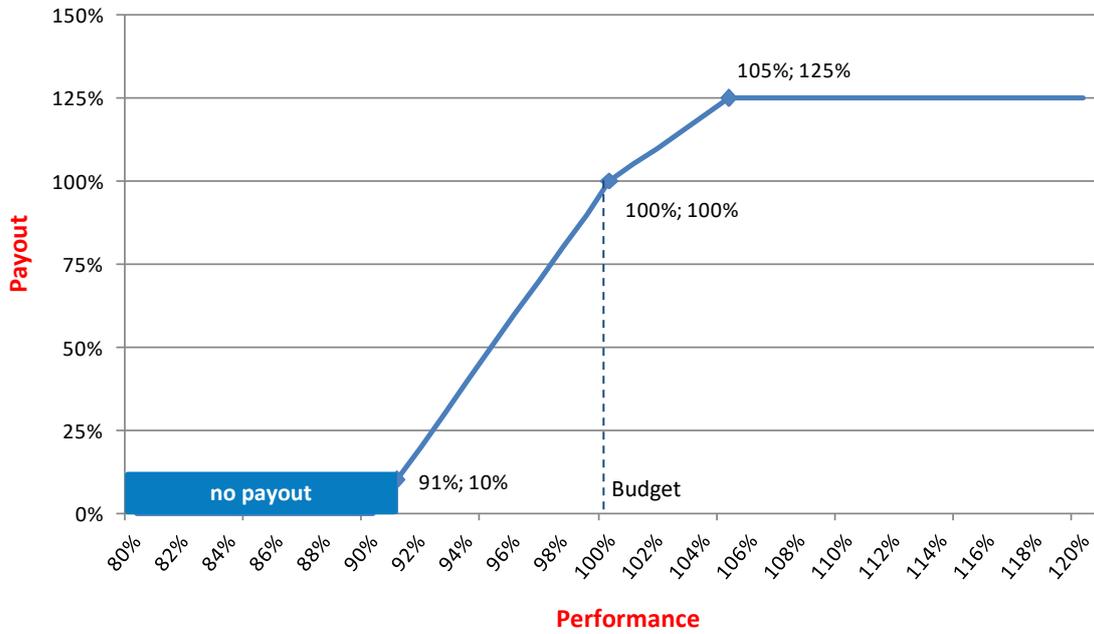


4.4.2. Set objectives

Depending on the responsibilities associated with the role, quantitative objectives of a mainly financial nature, set out in a specific sheet and each with a defined relative weight, are assigned to each recipient of the system, as explained in the following paragraphs.

For the purpose of paying the incentive, once any penalty has been applied through the target correlation mechanism to the company’s results, the relative performance in percentage terms is measured independently for each objective. A correlation scale is applied to it which determines the relative payout level. This scale rewards performance at least equal to 91%, which corresponds to the payment of 10% of the value of the bonus associated with each objective. On the other hand, the maximum payment is earned when a performance of more than or equal to 105% is achieved; this level corresponds to the payment of 125% of the bonus value associated with each objective.

The following graph illustrates the correlation between performance and payout: this scale applies to all objectives set for incentive system recipients:



The quantitative objectives are set for the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and to Key Management Personnel depending on the responsibilities related to the role and mainly consist of financial objectives. The objectives proposed for the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and for each Key Manager who is a beneficiary of the SIA system are outlined below:

Correlation parameters on the Company's performance for re-determining targets if necessary	GROUP NET PROFIT	
	EBIT ITALY	
Position	Target	Weight
Deputy Chairman and Chief Executive Officer	Group EBIT	50%
	Group Net Financial Position	50%

Key Management Personnel		
Position	Target	Weight
CEO of RTI and Chief Financial Officer	Group Net Financial Position	40%
	EBIT of Radio Business Unit	30%
	EBIT of Digital Business Unit	30%
Director of Institutional and Legal Affairs and Strategic Analysis	Costs of the Institutional and Legal Affairs and Strategic Analysis Department	100%
Director of Human Resources and Operations	Operating costs of the Operations Area	30%
	Cost of labour Italy	30%
	Costs & investments of the Technology Dept.	20%
	Procurement savings	20%
CEO of Publitalia'80 and Chairman of Digitalia'08	Consolidated advertising revenues indexed to market	80%
	Concessionaire costs	20%

To each indicator, the performance-payout correlation scale is applied, which may cancel, reduce or increase by up to 125% the payout associated with the achievement of each objective.

The target performance objective of each indicator is represented by the annual Budget value approved by the Board of Directors, which is associated with a 100% payout. These values are not explained as they are price-sensitive information.

4.4.3. Plan clauses

The Plan regulation provides for a **malus** clause that gives the Company the right not to award the bonus, in whole or in part, in the event of deterioration of the Group's financial position and/or if the performance objectives were determined based on data that have subsequently proved to be manifestly incorrect. In the latter case, a **claw-back** clause is also provided, which also applies if it is found that performance targets have been achieved on the basis of fraudulently falsified data.

Furthermore, if extraordinary circumstances occur that have a material impact on the importance and cohesion of the performance objectives, the Company's Board of Directors will be able to evaluate whether to make relevant adjustments to the final assessment of the correlation parameters and/or the performance objectives set, with the aim of keeping the substantive and economic content of the Plan unchanged.

4.5. Variable, long-term component

On 27 June 2018, the Shareholders' Meeting approved a medium-long-term incentive plan with similar characteristics and aims to the previous plan approved in 2015; the main objectives were as follows:

- to ensure the growth of the value of the Company by aligning the interest of management with those of the shareholders;
- to motivate management to achieve results that can be sustained over time;
- to ensure the loyalty of key personnel in order that they remain within the Group;
- to ensure an adequate level of competitiveness of the compensation in the employment market.

On 26 April 2021, the Company's Board of Directors – upon the proposal of the Compensation and noting the effectiveness of this Plan – decided that a new plan with similar characteristics and objectives should be submitted for the approval of the ordinary Shareholders' Meeting scheduled for 23 June 2021.

With a view to continuing the process of improving the compensation policies and systems undertaken in recent years, the plan that will be submitted to the Shareholders' Meeting for approval will contain innovative elements, including performance targets and a lockup mechanism, which will make it possible to ensure greater alignment with international best practices and the recommendations introduced by the Corporate Governance Code.

The Plan is intended for delegated bodies, key management personnel and executives in first and second line management who hold strategically important positions, with a major impact on value creation for the Mediaset Group and shareholders. Recipients, of which there have been 29 on average in recent years, are selected by the Board of Directors on the proposal of the Compensation Committee.

The plan consists in granting rights to receive free common shares of Mediaset S.p.A. (*so-called performance shares*) at the end of a three-year vesting period, on condition of achieving pre-determined performance levels. More specifically, the plan provides for the attribution of *base rights* and of *matching rights*.

Base rights are determined depending on the choice of each recipient to assign one quarter or one half of the target bonus of his/her short-term incentive plan to the medium-long-term incentive system. The beneficiary receives one additional matching right for each base right deriving from deferring one share of his/her short-term target bonus.

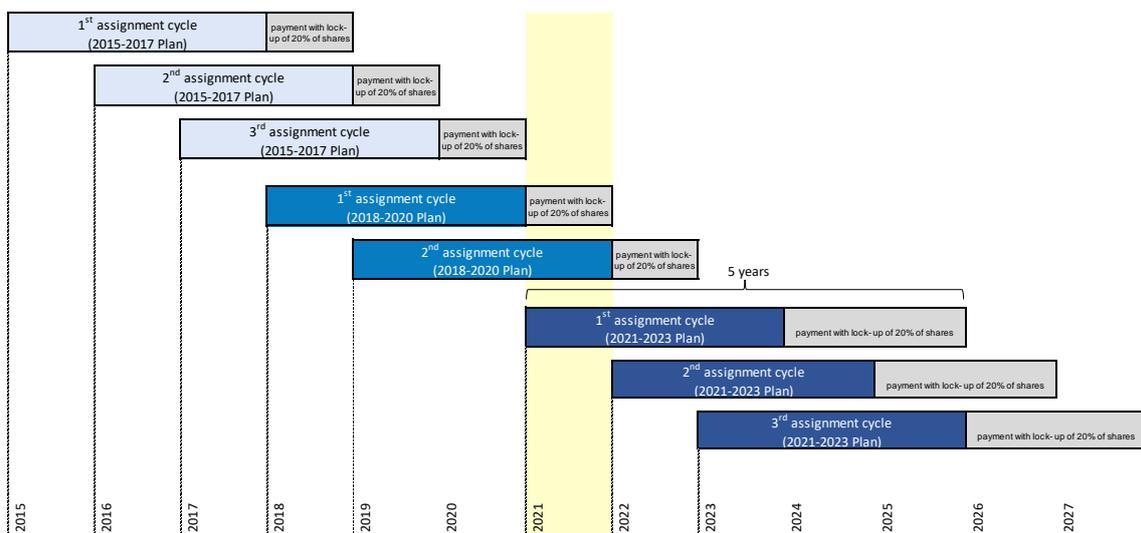
One common share of Mediaset corresponds to each right. The actual vesting of the rights, and therefore of the corresponding shares, is subject to:

- continuity of the employment relationship during the three-year vesting period

- degree of achievement of the performance objectives of the plan.

The plan operates over three three-year granting cycles with assignment of the rights in the years 2021, 2022, and 2023 and provides, at the end of the 36-month vesting period, for a 24-month lock-up period for 20% of shares. This ensures that the interests of management are better aligned with the long-term interests of shareholders, as the total period for the vesting and holding of shares is five years.

The graph below shows the operating mechanism of the Plan, also in relation to the implementation of the medium-long term incentive plan in force in 2018 and 2019. The Mediaset Group, on the other hand, did not initiate the third cycle of the 2018–2020 Medium/Long–Term Incentive Plan following the failure to complete the cross-border merger of Mediaset and Mediaset Espana into MFE and due to the international public health emergency. Upon the proposal of the Compensation Committee and in consideration of the negative impact of these events of the Group’s economic and financial results, the Board of Directors of Mediaset approved the suspension of the third cycle.



In 2021, the rights relating to the first three-year cycle of the new Plan will be allocated and the shares relating to the first cycle of the 2018–2020 Plan will be assigned.

4.5.1. Objectives set for the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and for Key Management Personnel

For all recipients, the plan sets out the following performance objectives:

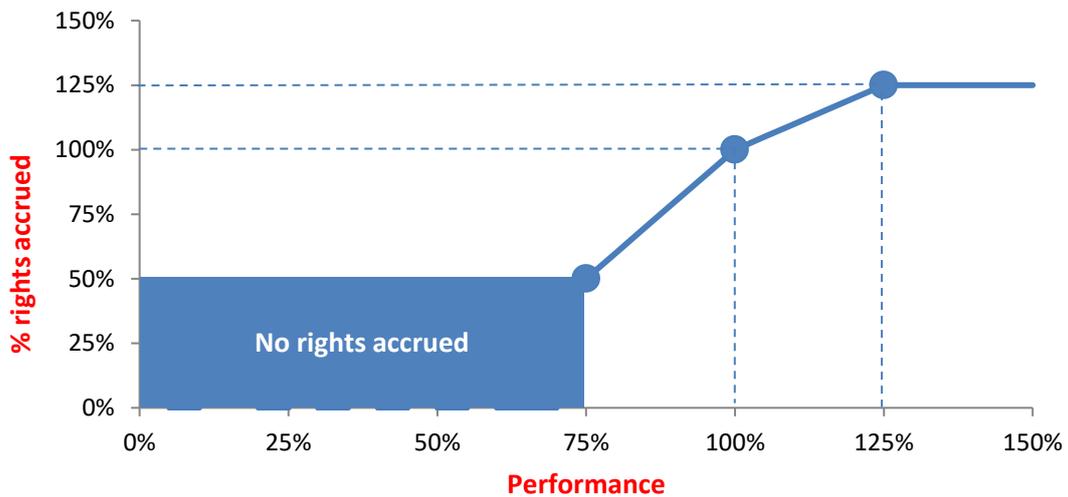
	Indicator	Weight
Performance objectives	Three-year Group net profit	45%
	Three-year Group Free Cash Flow	45%
	Relative TSR as compared to a reference panel of 4 other media companies	10%

For economic and financial indicators, the performance achieved will be determined according to the three-year target defined by the multi-year plans approved by the Board of Directors.

As for the market-based indicator, the performance achieved will relate to the positioning of Mediaset's TSR compared to that of companies included in the sample of 4 other European media competitors, consisting of AtresMedia, TF1, Prosieben and iTV. In particular, performance under this indicator will be calculated based on the positioning of Mediaset's TSR, as reported in the following table:

Mediaset's Positioning	Performance
Best TSR	125%
2nd TSR	115%
3rd TSR	100%
4th TSR	75%
Worst TSR	0%

The medium/long-term incentive system rewards a performance range (calculated as the weighted performance average of the three objectives) between 75% and 125%, corresponding respectively to the vesting of 50% and 125% of the assigned rights. In the event of intermediate results, a share of the rights will vest.



4.5.1. Plan clauses

The plan regulation includes a **malus** clause that allows the Company to not assign, in whole or in part, the shares matured, if the financial or balance sheet situation of the Group deteriorates significantly. In addition, there are claw-back clauses in the event that rights mature on the basis of data that turn out to be incorrect or forged.

4.6. Benefits

To complement the compensation package, Mediaset offers **non-monetary benefits** mostly in the area of social security and assistance and to supplement the provisions of national employment agreements: supplementary health care plan, insurance for accidents, life and permanent disability caused by illness, company vehicle. In keeping with best practices, a third-party civil liability insurance policy is also offered to executives covering their duties in their capacity both as managers and directors.

4.7. Other payments

Key Management Personnel are the beneficiaries of a non-compete agreement which provides for a consideration paid annually and based on the duration and scope of the obligation derived from the agreement. By this agreement, beneficiaries undertakes not to perform their activity in competition with those carried out within the sphere of their responsibilities in the Mediaset Group, in Italy and in foreign countries where the Group has operations, under penalty of returning all the shares received under the non-compete agreement.

These agreements, that are entered into during the working relationship, have been in force for several years. The Company has established that starting from 2017 any new non-compete agreements signed will provide for the payment to be made at the end of the employment relationship, at which time the non-competition constraint will become effective.

No payment is envisaged of discretionary bonuses rewarding performance that refer to previously planned objectives, which will be managed through short and long-term incentive plans.

In the event an Executive Director has to be rewarded for the exceptional results obtained as part of extraordinary transactions (concerning for example revision of the Group's scope), such decision will be the subject of specific resolution by the Board of Directors, after having received the opinion of the Compensation Committee. However, payments cannot exceed the annual target value under the short-term incentive system.

4.8. Pay mix

The following graphs illustrate the overall Pay-mix, target and maximum, of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer and of Key Management Personnel, determined by the compensation components described in the previous paragraphs.

The pay mix composition is shown in the different scenarios that may occur:

- based on the individual choice of the short-term incentive share (SIA) to be allocated to the medium/long-term incentive system (LTI);
- based on the values that the short and medium-long-term incentive can take, based on the performance obtained.

For the purposes of the representation, full satisfaction of the conditions for access to the incentive system are assumed, excluding therefore any ex ante penalties on the target.

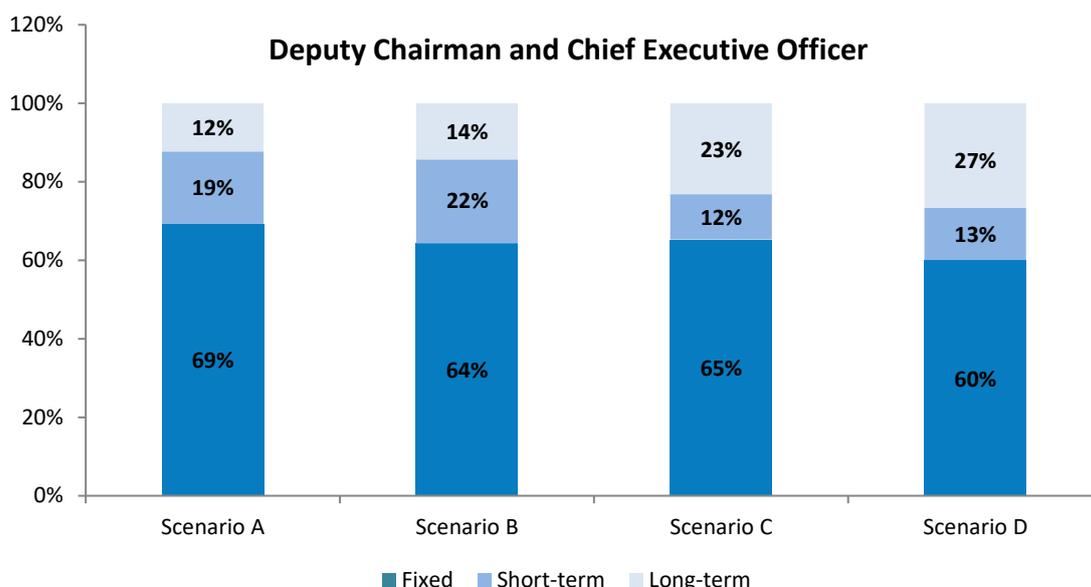
More specifically, the pay mix results of the following four cases are presented:

		Performance of Variable Incentive Systems	
		Target	Maximum
Share of SIA allocated to LTI	25%	Scenario A	Scenario B
	50%	Scenario C	Scenario D

If the company-wide or individual objectives are not met or are insufficiently met, both the short- and medium/long-term variable components can be completely cancelled, which means that remuneration will comprise the fixed components only.

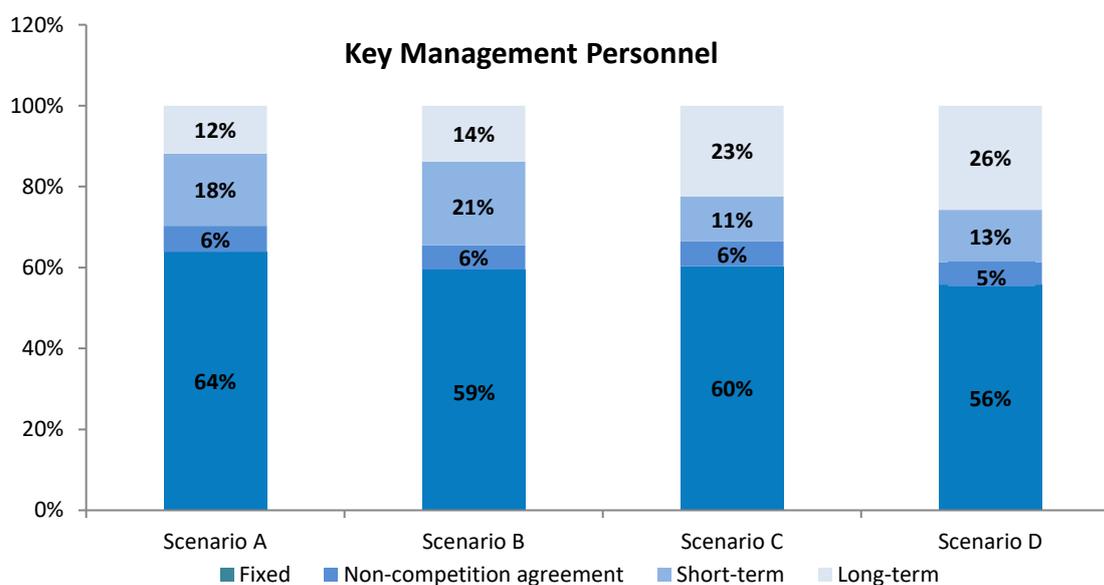
4.8.1. Pay-mix of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer

The following graphs show the overall pay-mix of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer in the four scenarios examined.



4.8.2. Pay-mix of Key Management Personnel

As in the previous paragraph on delegated bodies, the following graphs show the overall pay-mix of Key Management Personnel in the four scenarios examined.



4.9. Pay in the event of the termination of a position or work relationship

The Company policy is to not set ³in advance the financial aspects of any early termination of the work relationship or mandate. However, consistently with market practice, it is provided

³ As announced to the market on 27 July 2018, as part of the agreement to terminate the executive employment contract of Fedele Confalonieri, an "end-of-office severance package" was agreed in advance and by exception,

that the compensation paid in case of termination/resolution of the work relationship does not exceed 24 months of overall compensation, in addition to the amounts provided for by the applicable legislation on termination of employment in case the key manager is an employee of the company. In this respect, the methods for determining the amount to be disbursed under the Medium/Long-Term Incentive Plan are described in the Plan Regulations. The Regulations determine that a terminated employee can be classed as a bad leaver and a good leaver depending on the reason that their employment was terminated, which then affects their payout levels.

5. Remuneration of non-executive directors

Currently, there are provisions for non-executive and/or independent directors to receive fixed annual compensation and an attendance fee for actually attending meetings of the body concerned. This compensation is commensurate with the obligation required and the performance of assigned activities.

However, there is no variable compensation component.

The fixed annual compensation set by shareholders in the Shareholders' Meeting of 27 June 2018 is € 40,000, in addition to an attendance fee of € 3,000 (increased to € 4,000 for Chairmen) for attending each meeting of the Board and/or of the Related Parties Committee and inter-board committees with consultative and propositional functions. Pursuant to the Bylaws, the members of the Board of Directors are entitled to be reimbursed the expenses incurred for reasons due to the exercise of their position.

6. Remuneration of supervisory body members

The Shareholders' Meeting allocates fixed compensation to each member of the Board of Statutory Auditors, commensurate with the obligation required and the performance of assigned activities. Pursuant to the Bylaws, the members of the Board of Statutory Auditors are entitled to being reimbursed the expenses incurred to fulfil the assignment.

The annual compensation for regular auditors, as set by the Shareholders' Meeting of 26 June 2020, is € 60,000 gross (increased to € 90,000 for the Chairman).

7. Other information

This policy was prepared with regard to the Issuer and taking into consideration the characteristics and unique features of the situation as well as specific activities without using other companies as a reference.

payable when the Chairman should cease to hold or not be renewed in his current position. This amount, equal to € 8.5 million gross, was also set in recognition of the extraordinary contribution that the Chairman has made to the Group since its foundation.

SECTION II

Part one

1. Introduction

This section of the Report describes how the 2020 Policy was implemented with regard to the Delegated Bodies and Key Management Personnel.

Beginning this year, the second section also contains a higher level of disclosure on the voting record of the Shareholders' Meeting, the target performance outcomes for each incentive system, an outline of the final paymix of the Delegated Bodies and Key Management Personnel and the compensation dynamics for those governed by the Policy, all of which in relation to the Group's economic and financial performance and average personnel compensation.

The year 2020 was inevitably shaped by the public health emergency and its impact on the economic performance of the Group, mainly as a result of the advertising market contracting.

In terms of revenues in particular, the Group managed to limit some of the effects of the crisis, as its reduction in revenues was lower than that of the advertising market as a whole. At the same time, the Group demonstrated excellent responsiveness and flexibility by significantly reducing costs, which in turn led it to achieve good operating profitability, albeit lower than the budget forecasts for its Italian operations.

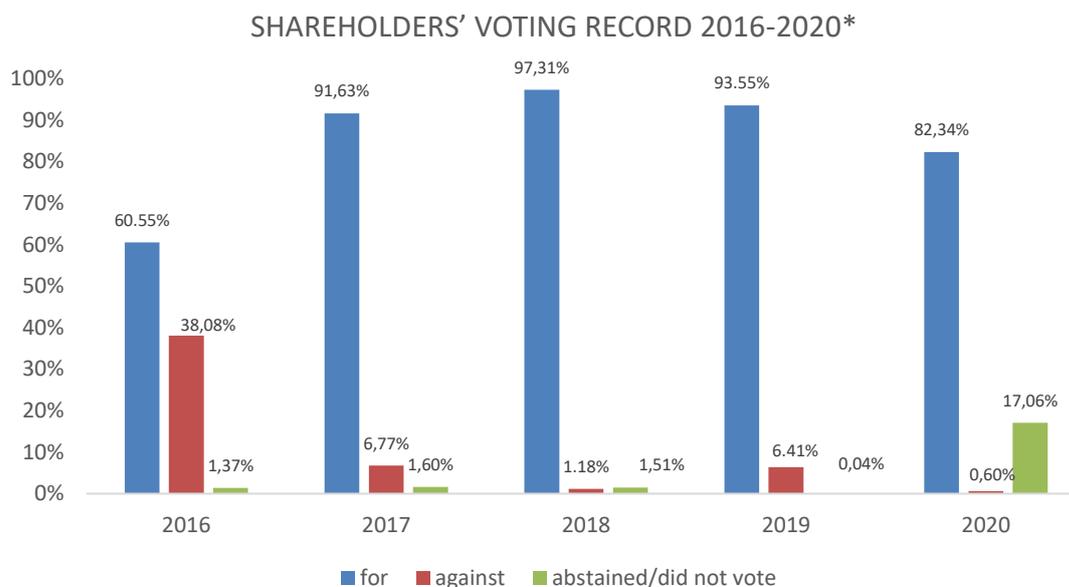
Despite the deep impact of the pandemic, no exceptions were adopted to the Remuneration Policy, which was applied fully in line with that voted on and approved at the 2020 Shareholders' Meeting, just as it had been established during the first months of the crisis.

Therefore, under the mechanism for redetermining short-term incentive system targets, the Deputy Chairman and Chief Executive Officer as well as Key Management Personnel will see their short-term incentive system target reduced by 33%, which is the percentage by which EBIT in Italy deviated from that in the Budget.

1.1. Voting record on the Report on Compensation Paid

In 2020, the Shareholders' Meeting was for the first time convened to pass a consultative vote on the second section of the Report on Remuneration, relating to the compensation paid in 2019.

As illustrated in the graph below, a high number of votes were in favour (82.3%) compared to another 17% in abstentions, and essentially zero votes against.



* Voting figures for the years 2016-2019 refer to the Compensation Report in its entirety, whereas voting figures for the year 2020 refer to Section II of the Report.

Despite there being essentially zero votes against, conversations with the Proxy Advisors and consideration of their recommendations led the Group to increase the level of disclosure within this Report, with particular reference to the targets of the incentive systems.

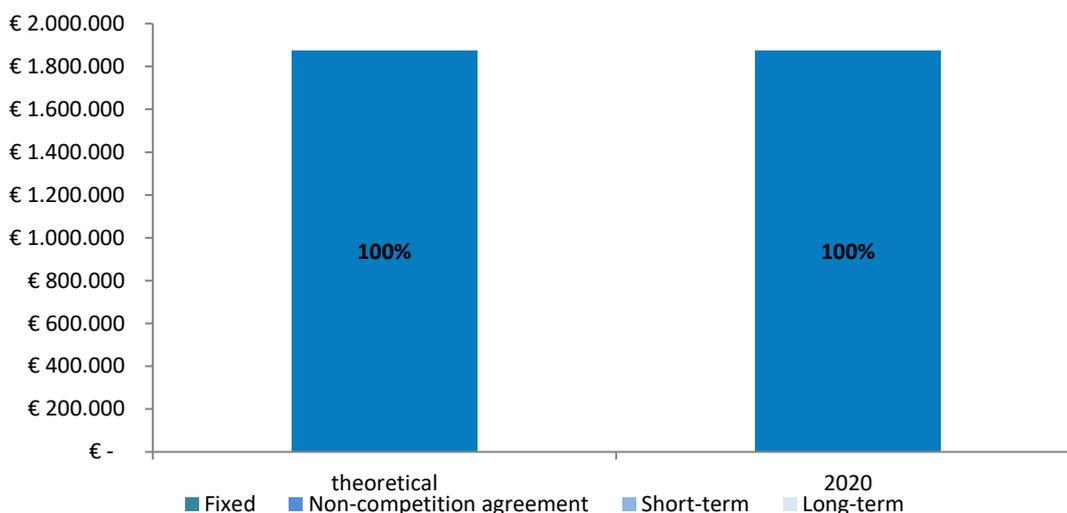
2. Delegated bodies

2.1. Chairman

Mr Fedele Confalonieri received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** € 1,800,000.00, corresponding to the compensation for the position held for the entire year 2020 (including the compensation received as Chairman of the Board of Directors). The Chairman also received compensation of € 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated to the Chairman was valued at € 17,434.08;

The final paymix (as compared to the theoretical paymix), was as follows:



2.2. Deputy Chairman and Chief Executive Officer

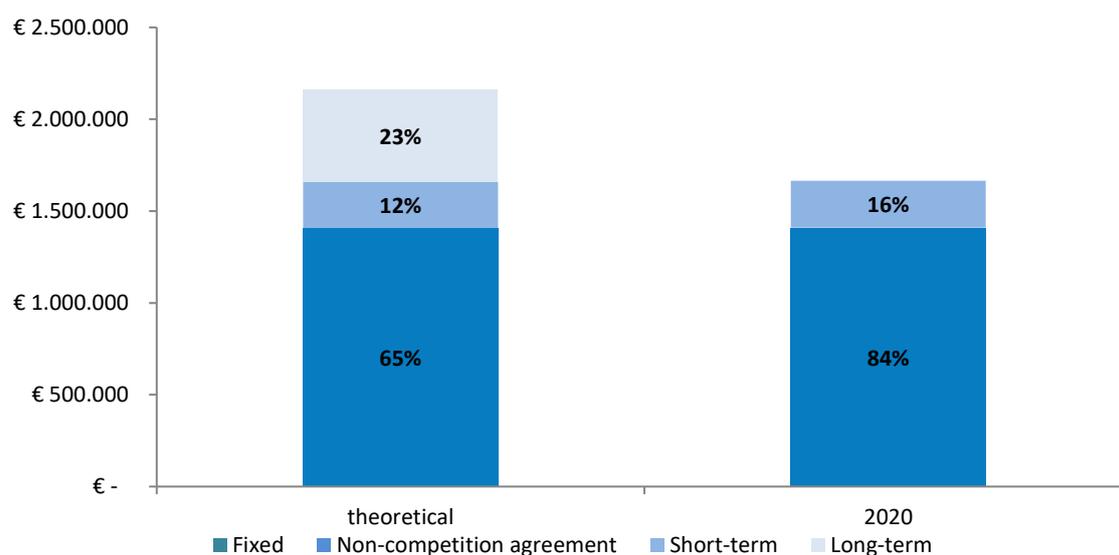
Mr Pier Silvio Berlusconi received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** € 1,409,151.56, of which gross annual compensation (GAC) was € 369,151.56, and compensation for the position held for the entire year 2020 was € 1,040,000 (including compensation received as a Board Director);
- **variable short-term component:** € 259,625. This amount was paid with a deduction of 33% of the initial target upon having reviewed the achievement of the targets set for 2020. The performance of the Deputy Chairman and Chief Executive Officer was as follows:

Target	Weight	Performance	Payout
Group EBIT	50%	93%	30%
Group Net Financial Position	50%	111%	125%

- **variable medium-long-term component:** in 2020, the third cycle of the 2018-2020 Medium/Long-Term Plan was not implemented, so no rights were assigned; In September, the executive was allocated 142,572 Mediaset shares for rights assigned in 2017 as part of the third cycle of the 2015-2017 Plan, which ended as started following the incompleteness of the cross-border merger transaction, with an average performance of 134.7% and a 100% payout;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated to the Deputy Chairman was valued at € 3,506.53;
- **other payments:** no one-off bonus was paid in 2020.

The final paymix (as compared to the theoretical paymix), was as follows:



3. Key Management Personnel

Key managers are:

Last name	First name	Position at company
Giordani	Marco	Chief Financial Officer of Mediaset S.p.A., Chief Executive Officer of RTI S.p.A., Chairman of Monradio S.r.l., Chairman of RadioMediaset S.p.A., Chairman of Virgin Radio Italy S.p.A. and Chairman of Mediaset Investment N.V.
Nieri	Gina	Director of Institutional and Legal Affairs and Strategic Analysis of Mediaset S.p.A. and Deputy Chairman of RTI S.p.A.
Querci	Niccolò	Head of Human Resources and Operations of Mediaset S.p.A., Deputy Chairman of RTI S.p.A., and Deputy Chairman of Publitalia '80 S.p.A.
Sala	Stefano	Chief Executive Officer of Publitalia '80 S.p.A., Chairman of Digitalia '08 S.r.l., Chief Executive Officer of Publieurope Limited, Chairman of Mediamond S.p.A. and Chairman of Videowall S.r.l.

Mr Marco Giordani received a compensation broken down as follows:

- fixed component:** € 991,768.91 as a Mediaset Italia employee, of which gross annual compensation (GAC) was € 951,768.91, and € 40,000 compensation as a Board Director. He also received compensation of € 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España;

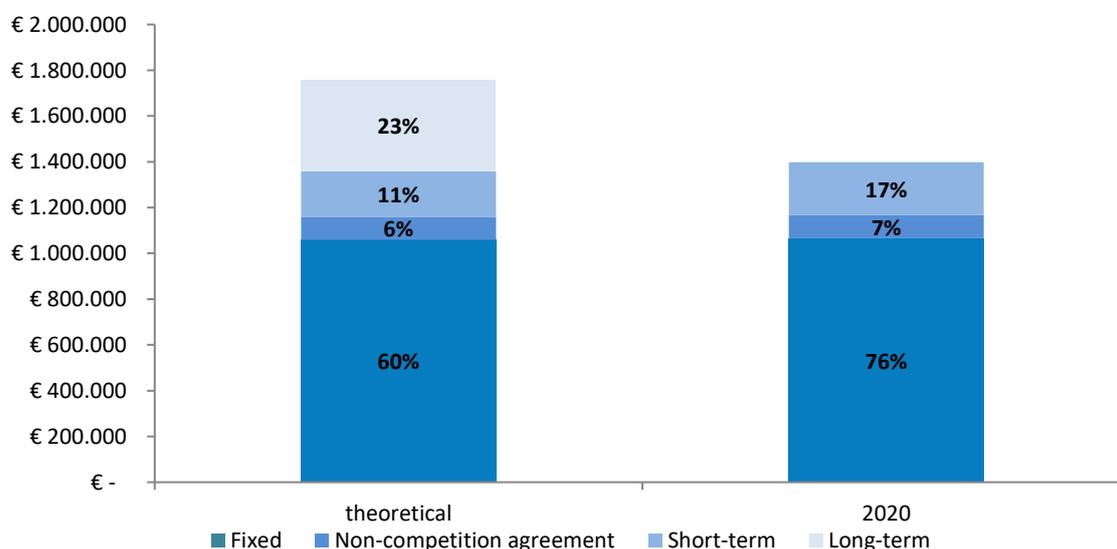
- **variable short-term component:** € 234,500. This amount was paid with a deduction of 33% of the initial target upon having reviewed the achievement of the targets set for 2020. The performance of the Chief Executive Officer of RTI and Chief Financial Officer was as follows:

Target	Weight	Performance	Payout
Group Net Financial Position	40%	111%	125%
EBIT of Radio Business Unit	30%	< 91%	0%
EBIT of Digital Business Unit	30%	154%	125%

- **variable medium-long-term component:** in 2020, the third cycle of the 2018-2020 Medium/Long-Term Plan was not implemented, so no rights were assigned; In September, the executive was allocated 114,058 Mediaset shares for rights assigned in 2017 as part of the third cycle of the 2015-2017 Plan, which ended as started following the incompleteness of the cross-border merger transaction, with an average performance of 134.7% and a 100% payout;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at € 5,334.91.
- **other payments:** € 100,000 as consideration under the Non-Compete Agreement (in Table 1, as described in part two of this Section; this amount is included in fixed salary as an employee).

No one-off bonus was paid in 2020.

The final paymix (as compared to the theoretical paymix), was as follows:



Mrs Gina Nieri received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** € 938,205.26 as a Mediaset Italia employee, of which gross annual compensation (GAC) was € 898,205.26, and € 40,000 compensation as a Board Director.

She also received compensation of € 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España;

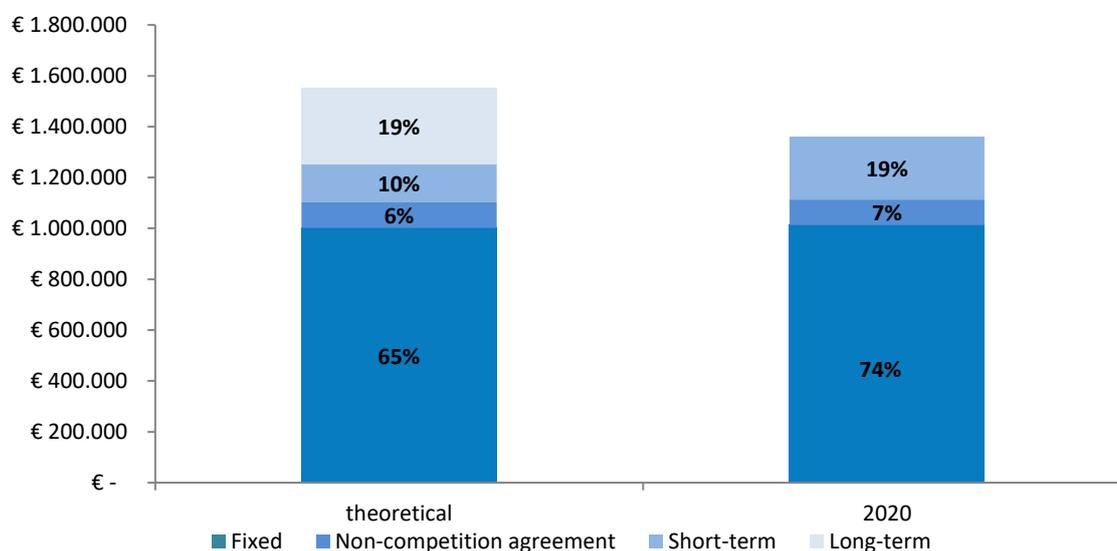
- **variable short-term component:** € 251,250. This amount was paid with a deduction of 33% of the initial target upon having reviewed the achievement of the targets set for 2020. The performance of the Director of Institutional and Legal Affairs and Strategic Analysis was as follows:

Target	Weight	Performance	Payout
Costs of the Institutional and Legal Affairs and Strategic Analysis Department	100%	109%	125%

- **variable medium-long-term component:** in 2020, the third cycle of the 2018-2020 Medium/Long-Term Plan was not implemented, so no rights were assigned; In September, the executive was allocated 71,286 Mediaset shares for rights assigned in 2017 as part of the third cycle of the 2015-2017 Plan, which ended as started following the incompleteness of the cross-border merger transaction, with an average performance of 134.7% and a 100% payout;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at € 5,174.65;
- **other payments:** € 100,000 as consideration under the Non-Compete Agreement (in Table 1, as described in part two of this Section; this amount is included in fixed salary as an employee).

No one-off bonus was paid in 2020.

The final paymix (as compared to the theoretical paymix), was as follows:



Mr Niccolò Querci received a compensation broken down as follows:

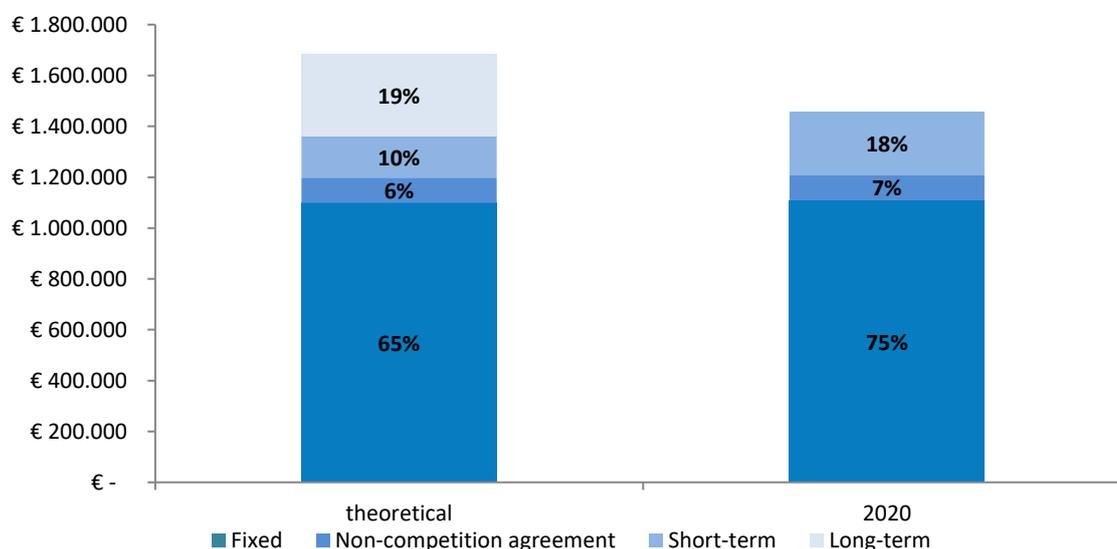
- **fixed component:** € 1,034,131.84 as an RTI employee, of which gross annual compensation (GAC) was € 994,131.84, and € 40,000 compensation as a Board Director of Mediaset. He also received compensation of € 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España;

- **variable short-term component:** € 268,921. This amount was paid with a deduction of 33% of the initial target upon having reviewed the achievement of the targets set for 2020. The performance of the Head of Human Resources and Operations was as follows:

Target	Weight	Performance	Payout
Operating costs of the Operations Area	30%	105%	125%
Cost of labour Italy	30%	104%	120%
Costs & investments of the Technology Dept.	20%	107%	125%
Procurement savings	20%	132%	125%

- **variable medium-long-term component:** in 2020, the third cycle of the 2018-2020 Medium/Long-Term Plan was not implemented, so no rights were assigned; In September, the executive was allocated 39,207 Mediaset shares for rights assigned in 2017 as part of the third cycle of the 2015-2017 Plan, which ended as started following the incompleteness of the cross-border merger transaction, with an average performance of 134.7% and a 100% payout;
 - **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at € 5,316.40;
 - **other payments:** € 100,000 as consideration under the Non-Compete Agreement (in Table 1, as described in part two of this Section; this amount is included in fixed salary as an employee).
- No one-off bonus was paid in 2020.

The final paymix (as compared to the theoretical paymix), was as follows:



Mr Stefano Sala received a compensation broken down as follows:

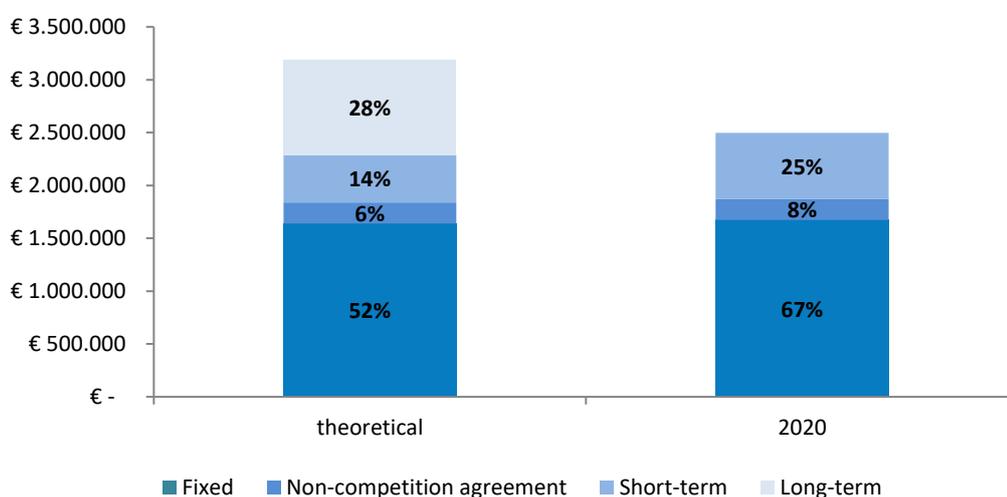
- **fixed component:** € 1,673,297.09 as a Publitalia '80 employee, of which gross annual compensation (GAC) was € 1,333,297.09, as well as € 40,000 compensation as a Board Director of Mediaset and € 300,000 compensation for the position held at Publitalia '80;

- variable short-term component:** € 633,150. This amount was paid with a deduction of 33% of the initial target upon having reviewed the achievement of the targets set for 2020. The performance of the Chief Executive Officer of Publitalia'80 and Chairman of Digitalia'08 was as follows:

Target	Weight	Performance	Payout
Consolidated advertising revenues indexed to market	80%	100%	100%
Concessionaire costs	20%	106%	125%

- variable medium-long-term component:** in 2020, the third cycle of the 2018-2020 Medium/Long-Term Plan was not implemented, so no rights were assigned; In September, the executive was allocated 228,115 Mediaset shares for rights assigned in 2017 as part of the third cycle of the 2015-2017 Plan, which ended as started following the incompleteness of the cross-border merger transaction, with an average performance of 134.7% and a 100% payout;
 - benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at € 4,351.20;
 - other payments:** € 200,000 as consideration under the Non-Compete Agreement (in Table 1, as described in part two of this Section; this amount is included in fixed salary as an employee).
- No one-off bonus was paid in 2020.

The final paymix (as compared to the theoretical paymix), was as follows:



4. Board of Statutory Auditors

The Shareholders' Meeting allocates fixed compensation to each member of the Board of Statutory Auditors.

The Shareholders' Meeting of 26 June 2020 appointed Mr Giovanni Fiori as the Chairman of the Board of Statutory Auditors and appointed Ms Flavia Daunia Minutillo and Mr Riccardo Perotta as regular auditors, establishing an gross annual compensation of € 60,000 for the regular auditors and of € 90,000 for the Chairman. Pursuant to the Bylaws, the members of the Board of Statutory Auditors are entitled to being reimbursed the expenses incurred to fulfil the assignment.

The Board of Statutory Auditors as appointed will remain in office until the Shareholders' Meeting to approve the 2022 annual report.

5. Comparison between the compensation of Board members, the results of the Group and the average compensation of employees

This paragraph draws a comparison between the compensation of the Directors and Statutory Auditors of the Company, the economic and financial performance of the Group and the average compensation of the Group's employees over the past two years⁴.

⁴ The table compares the 2019 and 2020 figures in accordance with framework 7-bis, paragraph 1.5, of the Issuers' Regulation, which specifies that when first applied (in 2021 reports) the requisite comparison data may be provided for 2019 and 2020 only. The comparison will gradually be extended to cover more years over the coming periods, until covering the full five years required by law.

	% change	2020	2019
Mediaset Group Performance			
EBIT Italy	-58%	€ 38.5 million	€ 91.3 million
Group net profit	-27%	€ 139.3 million	€ 190.3 million
Group Free Cash Flow	17%	€ 311.8 million	€ 265.9 million
Directors and Statutory Auditors' Remuneration^{5,6}			
Fedele Confalonieri	0%	€ 1,875,000	€ 1,875,000
Pier Silvio Berlusconi	-24%	€ 1,668,777	€ 2,207,214
Marco Giordani	-23%	€ 1,401,269	€ 1,816,316
Gina Nieri	-15%	€ 1,364,455	€ 1,613,449
Niccolo' Querci	-14%	€ 1,478,053	€ 1,727,100
Stefano Sala	-23%	€ 2,506,447	€ 3,262,961
Marina Berlusconi	0%	€ 40,000	€ 40,000
Marina Brogi	0%	€ 40,000	€ 40,000
Andrea Canepa	0%	€ 40,000	€ 40,000
Raffaele Cappiello	0%	€ 40,000	€ 40,000
Costanza Esclapon de Villeneuve	0%	€ 40,000	€ 40,000
Giulio Gallazzi	0%	€ 40,000	€ 40,000
Francesca Mariotti	0%	€ 40,000	€ 40,000
Danilo Pellegrino	0%	€ 40,000	€ 40,000
Carlo Secchi	0%	€ 40,000	€ 40,000
Mauro Lonardo ⁷	-50%	€ 45,000	€ 90,000
Francesca Meneghel ⁷	-16%	€ 51,000	€ 60,500
Ezio Maria Simonelli ⁷	18%	€ 72,000	€ 61,000
Giovanni Fiori ⁸	N/A	€ 45,000	N/A
Flavia Daunia Minutillo ⁸	N/A	€ 30,000	N/A
Riccardo Perotta ⁸	N/A	€ 40,000	N/A
Average employee compensation⁹	-1%	€ 62,321	€ 62,924

⁵ Directors and Statutory Auditors' fees do not include compensation for participating on committees.

⁶ The LTI value is calculated by assessing the rights allotted during the reporting year at fair value at the allotment date.

⁷ Members of the Board of Statutory Auditors up to 2020.

⁸ Members of the Board of Statutory Auditors from 2020.

⁹ Average employee compensation (AEC) was calculated by adding together Gross Annual Compensation (GAC) and the Short-Term Variable Component (SIA).

Part two

6. Compensation tables

Part two provides a breakdown of compensation paid during the Reference Year, for any purpose and in any form, by the company, subsidiaries and associates.

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation		Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
				(ShC)	(Att)		(Lre)	(Csr)					
Fedele Confalonieri	Chairman bod	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements										
Compensation in company preparing the accounts				(ShC)	60.000,00	(EC)							
				(Att)		(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)	1.740.000,00	(CC)							
				(Sal)		(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts					1.800.000,00					17.434,08		1.817.434,08	
Compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	75.000,00	(EC)	4.000,00						
				(Att)	30.000,00	(RCC)	16.000,00						
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)	14.000,00						
				(Sal)		(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates					105.000,00		34.000,00					139.000,00	
(III) Total					1.905.000,00		34.000,00			17.434,08		1.956.434,08	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(**) this amount was paid by virtue of an administrative relationship

(ShC) compensation assigned by shareholders

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation including non-compete agreement

(EC) Executive Committee

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(GC) Governance and Appointments Committee

(CC) Compensation Committee

(RPC) Related Parties Committee

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits (***)	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Pier Silvio Berlusconi	Deputy Chairman and Chief Executive Officer	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)	1.000.000,00	(CC)						
				(Sal)	52.591,43	(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					1.092.591,43					1.092.591,43	385.378,00	
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)	316.560,13	(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates					316.560,13		259.625,00	3.506,53		579.691,66		
(III) Total					1.409.151,56		259.625,00	3.506,53		1.672.283,09	385.378,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(EC) Executive Committee

(**) Amount, arising from the Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2020 paid 2021)

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(***) The amount was paid as an employee

(GC) Governance and Appointments Committee

(ShC) compensation assigned by shareholders

(CC) Compensation Committee

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(RPC) Related Parties Committee

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(Csr) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

Following the transfer of the business unit from Mediaset S.p.A. to Mediaset Italia S.p.A., and with effect from 1 March 2020, the employment continued under the company Mediaset Italia S.p.A.

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Marina Berlusconi	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					40.000,00					40.000,00		
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					40.000,00					40.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(EC) Executive Committee

(ShC) compensation assigned by shareholders

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(GC) Governance and Appointments Committee

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(CC) Compensation Committee

(Csr) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(RPC) Related Parties Committee

(Sal) Fixed employee compensation

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation (**)	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Marina Brogi	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC) 40.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)	48.000,00						
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)	12.000,00						
				(Sal)	(IC)	24.000,00						
(I) Compensation in company preparing the accounts				40.000,00		84.000,00				124.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				40.000,00		84.000,00				124.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation
 (**) The expenses incurred as a result of the office amount to € 2.572,80

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk and Control Committee
 (CNG) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (IC) Committee of Independent Directors for Related-Party Transactions

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Andrea Canepa	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC) 40.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)	16.000,00						
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				40.000,00		16.000,00				56.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				40.000,00		16.000,00				56.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk and Control Committee
 (CNG) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (IC) Committee of Independent Directors for Related-Party Transactions

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation (**)	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Raffaele Cappiello	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)	24.000,00					
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					40.000,00		24.000,00			64.000,00		
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					40.000,00		24.000,00			64.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(ShC) compensation assigned by shareholders

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(**) The expenses incurred as a result of the office amount to € 3.427,21

(EC) Executive Committee

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(GC) Governance and Appointments Committee

(CC) Compensation Committee

(RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Costanza Esclapon de Villeneuve	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)	48.000,00					
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					40.000,00		48.000,00			88.000,00		
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					40.000,00		48.000,00			88.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(ShC) compensation assigned by shareholders

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(GC) Governance and Appointments Committee

(CC) Compensation Committee

(RPC) Related Parties Committee

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Giulio Gallazzi	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csf)		(CC)						
				(Sal)		(IC)	18.000,00					
(I) Compensation in company preparing the accounts					40.000,00		18.000,00				58.000,00	
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csf)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					40.000,00		18.000,00				58.000,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(ShC) compensation assigned by shareholders

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(GC) Governance and Appointments Committee

(CC) Compensation Committee

(RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits (**)	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Marco Giordani	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csf)		(CC)						
				(Sal)	160.665,52	(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					200.665,52					200.665,52	308.302,00	
				(ShC)	75.000,00	(EC)	4.000,00					
				(Att)	26.000,00	(RCC)	18.000,00					
				(Lre)		(GNC)						
				(Csf)		(CC)						
				(Sal)	891.103,39	(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates					992.103,39	22.000,00	234.500,00	5.334,91		1.253.938,30		
(III) Total					1.192.768,91	22.000,00	234.500,00	5.334,91		1.454.603,82	308.302,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(**) Amount, arising from the Annual Incentive System, was paid as an employee

(accrued 2020 paid 2021)

(***) The amount was paid as an employee

(ShC) compensation assigned by shareholders

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation including non-compete agreement

(EC) Executive Committee

(RCC) Risk and Control Committee

(GNC) Governance and Appointments Committee

(CC) Compensation Committee

(IC) Committee of Independent Directors for Related-Party Transactions

Following the transfer of the business unit from Mediaset S.p.A. to Mediaset Italia S.p.A., and with effect from 1 March 2020, the employment continued under the company Mediaset Italia S.p.A.

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Francesca Mariotti	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC) 40.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC) 18.000,00							
				(Csr)	(CC) 12.000,00							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				40.000,00	30.000,00					70.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				40.000,00	30.000,00					70.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits (***)	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Gina Nieri	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC) 40.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal) 153.821,52	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				193.821,52						193.821,52	210.618,00	
				(ShC) 75.000,00	(EC)							
				(Att) 26.000,00	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal) 844.383,74	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates				945.383,74		251.250,00	5.174,65			1.201.808,39		
(III) Total				1.139.205,26		251.250,00	5.174,65			1.395.629,91	210.618,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (**) Amount, arising from the Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2020 paid 2021)
 (***) The amount was paid as an employee
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation including non-compete agreement

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Following the transfer of the business unit from Mediaset S.p.A. to Mediaset Italia S.p.A., and with effect from 1 March 2020, the employment continued under the company Mediaset Italia S.p.A.

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation (**)	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Daniilo Pellegrino	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
Compensation in company preparing the accounts				(ShC) 40.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				40.000,00						40.000,00		
Compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				40.000,00						40.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (**) compensation for this position is paid directly to the Company where employed
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits (***)	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Niccolo' Querci	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 40.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				40.000,00						40.000,00	173.210,00	
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC) 75.000,00	(EC)							
				(Att) 26.000,00	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)	14.000,00						
				(Csr)	(CC)							
				(Sal) 1.094.131,84	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates				1.195.131,84	14.000,00	268.921,00		5.316,40		1.483.369,24		
(III) Total				1.235.131,84	14.000,00	268.921,00		5.316,40		1.523.369,24	173.210,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (**) Amount, arising from the Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2020 paid 2021)
 (***) The amount was paid as an employee
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation including non-compete agreement

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits (**)	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Stefano Sala	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					40.000,00					40.000,00	652.461,00	
				(ShC)	16.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)	284.000,00	(CC)						
				(Sal)	1.533.297,09	(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates					1.833.297,09		633.150,00		4.351,20	2.470.798,29		
(III) Total					1.873.297,09		633.150,00		4.351,20	2.510.798,29	652.461,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(EC) Executive Committee

(**) Amount, arising from the Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2020 paid 2021)

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(GC) Governance and Appointments Committee

(***) The amount was paid as an employee

(CC) Compensation Committee

(ShC) compensation assigned by shareholders

(RPC) Related Parties Committee

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation including non-compete agreement

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits (**)	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Carlo Secchi	Director	01/01/2020 31/12/2020	Approval 2020 financial statements									
				(ShC)	40.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)	64.000,00					
				(Lre)		(GNC)	18.000,00					
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)	18.000,00					
(I) Compensation in company preparing the accounts					40.000,00		100.000,00			140.000,00		
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					40.000,00		100.000,00			140.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.

(EC) Executive Committee

(ShC) compensation assigned by shareholders

(RCC) Risk, Control and Sustainability Committee

(Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings

(GC) Governance and Appointments Committee

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(CC) Compensation Committee

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")

(RPC) Related Parties Committee

(Sal) Fixed employee compensation

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation (**)	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Giovanni Fiori	Chmn BSA	26/06/2020 31/12/2020										
				(ShC) 45.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
Compensation in company preparing the accounts												
(I) Compensation in company preparing the accounts				45.000,00						45.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
Compensation from subsidiaries and associates												
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				45.000,00						45.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation
 (**) The expenses incurred as a result of the office amount to € 3.022,02

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Flavia Daunia Minutillo	Reg Auditor	26/06/2020 31/12/2020										
				(ShC) 30.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
Compensation in company preparing the accounts												
(I) Compensation in company preparing the accounts				30.000,00						30.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
Compensation from subsidiaries and associates												
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				30.000,00						30.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Riccardo Perotta	Reg Auditor	26/06/2020 31/12/2020										
				(ShC) 30.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				30.000,00						30.000,00		
				(ShC) 10.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates				10.000,00						10.000,00		
(III) Total				40.000,00						40.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation (**)	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Mauro Lonardo	Chmn BSA	01/01/2020 26/06/2020										
				(ShC) 45.000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				45.000,00						45.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				45.000,00						45.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation
 (**) The expenses incurred as a result of the office amount to € 2.562,92

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Francesca Meneghel	Reg Auditor	01/01/2020 26/06/2020										
				(ShC)	30.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					30.000,00					30.000,00		
				(ShC)	21.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates					21.000,00					21.000,00		
(III) Total					51.000,00					51.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk, Control and Sustainability Committee
 (GC) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (RPC) Related Parties Committee

Table 1: Compensation paid to members of administrative and control bodies, general managers and other key management personnel (*)

First and last name	Office	Period office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation for participation in committees	Variable non equity compensation		Non-monetary benefits	Other compensation	Total	Fair value of equity compensation	Leaving/end of office benefits
						Bonuses and other incentives	Share of profits					
Ezio Maria Simonelli	Reg Auditor	01/01/2020 26/06/2020										
				(ShC)	30.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					30.000,00					30.000,00		
				(ShC)	42.000,00	(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates					42.000,00					42.000,00		
(III) Total					72.000,00					72.000,00		

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (ShC) compensation assigned by shareholders
 (Att) Attendance fees for participation at Board of Directors meetings
 (Lre) lump-sum expense reimbursement
 (SR) remuneration for performance of specific responsibilities (art. 2389 paragraph 3 "Italian Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(EC) Executive Committee
 (RCC) Risk and Control Committee
 (CNG) Governance and Appointments Committee
 (CC) Compensation Committee
 (IC) Committee of Independent Directors for Related-Party Transactions

TABLE 3A: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors, general managers and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	Financial instruments assigned during the preceding financial years not vested during the		Financial instruments assigned during the year (**)					Financial instruments vested during the financial year and	Financial instruments vested during the financial year and that can be attributed		Financial instruments for the financial year
			Number and type of financial instruments	Vesting Period	Number and type of financial instruments	Fair value at the Allotment Date	Vesting Period	Allotment Date	Market price of shares underlying the assignment of options	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at maturity date (***)	Fair value
Pier Silvio Berlusconi	Deputy Chairman and Chief Executive Officer												
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)										142.572	232.236
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	19,174	Rights for the assignment of free shares	11/09/2018	30/09/2021							206.093
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	180,684	Rights for the assignment of free shares	12/03/2019	31/03/2022							179.285
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
III) Total			372.424									232.236	385.378

(*) additional information concerning the plans is available in the appropriate information documents found on the Company's website

(**) the meeting of the Board of Directors of 8 September 2020 did not implement the third three-year cycle of the 2018-20 Plan

(***) contains lockup clauses

TABLE 3A: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors, general managers and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	Financial instruments assigned during the preceding financial years not vested during the financial year		Financial instruments assigned during the year (**)					Financial instruments vested during the financial year and not attributed	Financial instruments vested during the financial year and that can be attributed		Financial instruments for the financial year
			Number and type of financial instruments	Vesting Period	Number and type of financial instruments	Fair value at the Allotment Date	Vesting Period	Allotment Date	Market price of shares underlying the assignment of options	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at maturity date (***)	Fair value
Marco Giordani	Director												
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)										114.058	185.789
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	153,392	Rights for the assignment of free shares	11/09/2018	30/09/2021							164.874
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	144,546	Rights for the assignment of free shares	12/03/2019	31/03/2022							143.427
(II) Compensation from subsidiaries and													
III) Total			297.938									185.789	308.302

(*) additional information concerning the plans is available in the appropriate information documents found on the Company's website

(**) the meeting of the Board of Directors of 8 September 2020 did not implement the third three-year cycle of the 2018-20 Plan

(***) contains lockup clauses

TABLE 3A: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors,

general managers and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	Financial instruments assigned during the preceding financial years not vested during the financial year		Financial instruments assigned during the year (**)					Financial instruments vested during the financial year and not attributed	Financial instruments vested during the financial year and that can be attributed		Financial instruments for the financial year	
			Number and type of financial instruments	Vesting Period	Number and type of financial instruments	Fair value at the Allotment Date	Vesting Period	Allotment Date	Market price of shares underlying the assignment of options	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at maturity date (***)	Fair value	
Gina Nieri	Director													
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)										71,286	116,118	
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	95,870 Rights for the assignment of free shares	11/09/2018 30/09/2021										103,047
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	108,410 Rights for the assignment of free shares	12/03/2019 31/03/2022										107,571
(II) Compensation from subsidiaries and														
III) Total			204,280										116,118	210,616

(*) additional information concerning the plans is available in the appropriate information documents found on the Company's website

(**) the meeting of the Board of Directors of 8 September 2020 did not implement the third three-year cycle of the 2018-20 Plan

(***) contains lockup clauses

TABLE 3A: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors,

general managers and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	Financial instruments assigned during the preceding financial years not vested during the financial year		Financial instruments assigned during the year (**)					Financial instruments vested during the financial year and not attributed	Financial instruments vested during the financial year and that can be attributed		Financial instruments for the financial year	
			Number and type of financial instruments	Vesting Period	Number and type of financial instruments	Fair value at the Allotment Date	Vesting Period	Allotment Date	Market price of shares underlying the assignment of options	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at maturity date (***)	Fair value	
Niccolo' Querci	Director													
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)										39,207	63,864	
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	52,728 Rights for the assignment of free shares	11/09/2018 30/09/2021										56,675
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	117,444 Rights for the assignment of free shares	12/03/2019 31/03/2022										116,535
(II) Compensation from														
III) Total			170,172										63,864	173,210

(*) additional information concerning the plans is available in the appropriate information documents found on the Company's website

(**) the meeting of the Board of Directors of 8 September 2020 did not implement the third three-year cycle of the 2018-20 Plan

(***) contains lockup clauses

TABLE 3A: Incentive plans based on financial instruments, other than stock options, in favour of the members of the Board of Directors,

general managers and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	Financial instruments assigned during the preceding financial years not vested during the financial year		Financial instruments assigned during the year (**)					Financial instruments vested during the financial year and not attributed		Financial instruments vested during the financial year and that can be attributed		Financial instruments for the financial year
			Number and type of financial instruments	Vesting Period	Number and type of financial instruments	Fair value at the Allotment Date	Vesting Period	Allotment Date	Market price of shares underlying the assignment of options	Number and type of financial instruments	Number and type of financial instruments	Value at maturity date (***)	Fair value	
Stefano Sala	Director													
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)										228.115	371.576	
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	306,784 Rights for the assignment of free shares	11/09/2018 30/09/2021										329.749
		2018 - 2020 Plan (General Meeting resolution of 27 June 2018)	325,230 Rights for the assignment of free shares	12/03/2019 31/03/2022										322.712
(II) Compensation from subsidiaries and														
III) Total			632.014									371.576	652.461	

(*) additional information concerning the plans is available in the appropriate information documents found on the Company's website

(**) the meeting of the Board of Directors of 8 September 2020 did not implement the third three-year cycle of the 2018-20 Plan

(***) contains lockup clauses

TABLE 3B:

Monetary incentive plans for members of the administrative body, general directors and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	2020 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Pier Silvio Berlusconi	Deputy Chairman and Chief Executive Officer								
(I) Compensation in the company preparing the accounts		Plan A (date of relative resolution)							
		Plan B (date of relative resolution)							
		Plan C (date of relative resolution)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates		Plan A (date of relative resolution)	259.625,00						
		Plan B (date of relative resolution)							
III) Total			259.625,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrual 2020 payment 2021)

TABLE 3B

Monetary incentive plans for members of the administrative body, general directors and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	2020 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Marco Giordani	Director								
(I) Compensation in the company preparing the accounts	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)		234.500,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			234.500,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrual 2020 payment 2021)

TABLE 3B

Monetary incentive plans for members of the administrative body, general directors and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	2020 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Gina Nieri	Director								
(I) Compensation in the company preparing the accounts	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)		251.250,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			251.250,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrual 2020 payment 2021)

Report on Remuneration Policy and Compensation Paid

TABLE 3B

Monetary incentive plans for members of the administrative body, general directors and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	2020 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Niccolò Querci	Director								
(I) Compensation in the company preparing the accounts	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)		268.921,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			268.921,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrual 2020 payment 2021)

TABLE 3B

Monetary incentive plans for members of the administrative body, general directors and other key management personnel

First and last name	Office	Plan	2020 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Stefano Sala	Director								
(I) Compensation in the company preparing the accounts	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)		633.150,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			633.150,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrual 2020 payment 2021)

SCHEDULE NO. 7, PART THREE: Schedule with information on shareholdings of members of administrative and control bodies, general managers and other key managers.

Table 1

SHAREHOLDINGS OF MEMBERS OF ADMINISTRATIVE AND CONTROL BODIES AND GENERAL MANAGERS

First and last name	Office	Investee	Number of shares held at the end of the previous year	Number of shares purchased	Number of shares sold	Number of shares held at the end of the current year
			(31/12/2019)			(31/12/2020)
Confalonieri Fedele	Chairman of the Board of Directors	Mediaset S.p.A.	400.000	-	-	400.000
Berlusconi Pier Silvio	Deputy Chairman and Chief Executive Officer	Mediaset S.p.A.	133.804	142.572 (1)	54.058	222.318
Marina Berlusconi	Director	Mediaset S.p.A.	320.000 (2)		-	320.000 (2)
Marco Giordani	Director	Mediaset S.p.A.	126.647	114.058 (1)	43.247	197.458
Nieri Gina	Director	Mediaset S.p.A.	52.326	71.286 (1)	27.029	96.583
Querci Niccolò	Director	Mediaset S.p.A.	22.114	39.207 (1)	31.365	29.956
Stefano Sala	Director	Mediaset S.p.A.	15.522	228.115 (1)	182.492	61.145

(1) shares allocated from the accrual of rights (2017 financial year) assigned under the 2015–2017 Medium/Long–Term Incentive and Loyalty Plan

(2) shares purchased through the subsidiary.

The information in Table 2 is included in Table 1 as key management personnel of the Mediaset Group are also Directors of Mediaset S.p.A.

For the Board of Directors
The Chairman