

Gruppo Mediaset

Relazione sulla remunerazione

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

Indice

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione	
1. Introduzione.....	5
1.1. Elementi Chiave della Politica di Remunerazione.....	6
2. Modello di governance	7
2.1. Organi e/o soggetti coinvolti	7
2.2. Comitato per la Remunerazione	7
2.3. Intervento di esperti indipendenti.....	9
3. Ambito di applicazione, finalità e principi della politica della remunerazione	9
4. La remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica	10
4.1. Articolazione della Remunerazione.....	10
4.2. Parte fissa.....	11
4.3. Variabile a breve termine	11
4.3.1. Obiettivi assegnati agli Organi Delegati	13
4.3.2. Obiettivi assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	14
4.4. Variabile di lungo termine	16
4.4.1. Obiettivi assegnati ad Organi Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	17
4.5. Benefits	18
4.6. Altri pagamenti.....	18
4.7. Il Pay-mix	19
4.7.1. Il Pay-mix degli Organi Delegati	20
4.7.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica	20
4.8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione.....	21
5. Politica per amministratori non esecutivi	21
6. Altre informazioni	22
SEZIONE II	23
1. Organi Delegati	23
1.1. Presidente.....	23
1.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato.....	23
2. Dirigenti con Responsabilità Strategica	24
3. Collegio Sindacale	27

4. Tabelle retributive28

Lettera del Presidente del Comitato per la Remunerazione

Cari Azionisti,

con piacere vi presento la Relazione sulla Remunerazione di Mediaset S.p.A. per l'esercizio sociale 2018, sottoposta al voto dell'Assemblea ordinaria dei soci, che si terrà il prossimo 27 giugno, e colgo l'occasione per ringraziare vivamente gli altri membri del Comitato che hanno contribuito attivamente alla definizione della Politica sulla Remunerazione (Politica).

A seguito del lavoro dello scorso anno, che ha comportato l'introduzione di alcune significative modifiche alla Politica apprezzate dalla comunità degli azionisti, il Comitato per la Remunerazione ha proseguito nella ricerca di opportunità di miglioramento della Politica, con l'obiettivo di mantenere l'allineamento con le *best practice* nazionali ed internazionali e di garantire una politica coerente con la struttura del Gruppo e la sua strategia aziendale.

Anche quest'anno la Politica è caratterizzata da un elevato livello di *disclosure* degli elementi fondanti alla base dei pacchetti retributivi dei vertici della Società e degli strumenti adottati all'interno del Gruppo, sottolineando così la volontà del Comitato di mantenere il dialogo efficace e trasparente con azionisti e investitori avviato negli scorsi anni e basato sulla chiarezza della rappresentazione della politica retributiva di Mediaset a sostegno dei suoi obiettivi di business.

Con riferimento alle novità introdotte lo scorso anno, sono state mantenuti le linee guida definite e gli impegni assunti nei confronti degli azionisti lo scorso esercizio sociale; in particolare, è stato applicato il nuovo sistema di incentivazione di breve termine, che ha comportato differenti livelli di erogazione in applicazione dei meccanismi di correlazione ai risultati del Gruppo introdotti nel 2017 e che è stato confermato anche nella Politica per il 2018.

Proponendo una nuova edizione del Piano di incentivazione a medio-lungo termine, la cui approvazione sarà sottoposta agli azionisti in occasione dell'Assemblea ordinaria, il Gruppo ha altresì inteso confermare la volontà di mantenere un moderno sistema di incentivazione di medio-lungo termine di natura azionaria, basato sul differimento di parte dell'incentivo di breve termine, nella consapevolezza che tale strumento contribuisce ad allineare ulteriormente gli obiettivi del management a quelli degli azionisti e della comunità di investitori.

Fiducioso che la Politica per l'esercizio sociale 2018 sia in linea con le aspettative di Voi azionisti, sono certo che i nominandi del Consiglio di Amministrazione e del Comitato per la Remunerazione potranno beneficiare dell'impegno, da noi profuso nel corso dell'ultimo mandato, al fine di migliorare ulteriormente il supporto alla creazione di valore per gli azionisti.

Milano, 24 aprile 2018

Il Presidente del Comitato per la Remunerazione

Michele Perini

SEZIONE I

1. Introduzione

La presente Relazione, approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 24 aprile 2018, illustra i principi e le linee guida della Politica sulla remunerazione di Mediaset S.p.A. e fornisce informazioni sull'attuazione della Politica stessa, in logica di trasparenza e di conformità alle normative e disposizioni regolamentari vigenti in materia.

Il Comitato per la Remunerazione in data 24 aprile 2018 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 Amministratori 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 complessivi della Società rappresenta un elemento fondamentale per la soddisfazione delle aspettative degli investitori e per un consolidamento della fiducia di tutti gli stakeholders.

La Politica sulla remunerazione è redatta ai sensi delle disposizioni contenute nella delibera Consob n.18049 del 23 dicembre 2011 in attuazione dell'articolo 123-TER del D.Lgs. 58/1998 in materia di trasparenza sulle remunerazioni degli Amministratori nelle società quotate e anche ai sensi e per gli effetti di cui alla Procedura per le Operazioni con Parti Correlate adottata dal Gruppo in data 9 novembre 2010 e viene sottoposta al voto da parte dell'Assemblea degli azionisti convocata anche per l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2017.

1.1. Elementi Chiave della Politica di Remunerazione

Componente	Finalità e caratteristiche principali	Presidente	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Dirigenti con Responsabilità Strategica	
Fissa	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	3.458.579,38 € <small>(include il corrispettivo pagato annualmente a titolo di patto di non concorrenza)</small>	1.384.140,22 €	Retribuzione correlata alla significatività della posizione	
Variabile di breve termine	Garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzata a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali. Il sistema dicorrelazione ai risultati del Gruppo permette di assicurare l'equilibrio economico-finanziario e la funzione incentivante del piano	<i>Meccanismo di correlazione ai risultati del Gruppo</i>	Utile Netto di Gruppo (condizione on/off)	Utile Netto di Gruppo (condizione on/off)	EBIT Italia rettificato
		<i>Obiettivi di performance</i>	Posizione Finanziaria Netta (50%) EBIT di Gruppo (50%)	Posizione Finanziaria Netta (50%) EBIT di Gruppo (50%)	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%		
		<i>Valore target (ante stanziamento LTI)</i>	200.000 €	500.000 €	400.000 € <i>(media)</i>
		<i>Incidenza a target su Fisso con ipotesi destinazione del 25% al LTI</i>	4%	27%	27%
		<i>Incidenza massima su Fisso con ipotesi destinazione del 25% al LTI</i>	5%	34%	33%
		<i>Incidenza a target su Fisso con ipotesi destinazione del 50% al LTI</i>	3%	18%	18%
		<i>Incidenza massima su Fisso con ipotesi destinazione del 50% al LTI</i>	4%	23%	22%
		<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		
Variabile di medio-lungo termine	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 un quota del 25% o del 50% del premio SIA target. Tale quota viene convertita in diritti a ricevere azioni della Società; contestualmente Mediaset attribuisce al beneficiario un equivalente numero di diritti (matching)	<i>Obiettivi di performance</i>	Free Cash Flow di Gruppo cumulato nel triennio (50%) Risultato Netto di Gruppo cumulato nel triennio (50%)		
		<i>Riferimento</i>	Budget cumulato triennale (a cui corrisponde un payout del 100%)		
		<i>Scala di payout</i>	Range di performance: 75% - 100%		
		<i>Valore target</i>	in funzione della scelta individuale		
		<i>Incidenza a target (coincide con massima) su Fisso con ipotesi destinazione del 25% al LTI</i>	3%	18%	18%
		<i>Incidenza a target (coincide con massima) su Fisso con ipotesi destinazione del 50% al LTI</i>	6%	36%	35%
		<i>Vesting</i>	Per ciascun ciclo di assegnazione la performance viene misurata su un orizzonte temporale della durata di 3 anni		
		<i>Lock-Up</i>	Il 20% delle azioni maturate è soggetto ad un periodo di lock-up di un anno		
<i>Claw-back e Malus</i>	Il regolamento del piano prevede la possibilità da parte della Società di avvalersi di clausole di claw-back e malus che consentono, al verificarsi di talune specifiche condizioni, di richiedere la restituzione, in tutto o in parte, delle azioni già assegnate o di non assegnarle				

2. Modello di governance

2.1. Organi e/o soggetti coinvolti

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

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

Con cadenza annuale, gli Amministratori presentano all'Assemblea degli azionisti per l'approvazione la Relazione che descrive la politica di remunerazione degli Amministratori e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

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

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

2.2. Comitato per la Remunerazione

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

Componenti del Comitato per la Remunerazione		
Michele Perini	Presidente	Consigliere indipendente
Bruno Ermolli	Membro	Consigliere non esecutivo
Fernando Napolitano	Membro	Consigliere indipendente

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

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

ordine alla remunerazione del Presidente, del Vice Presidente e Amministratore Delegato, nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione; 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.
- Il Comitato si riunisce con la frequenza necessaria per l'adempimento delle proprie funzioni.

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

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

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

Nel corso del 2017, il Comitato ha svolto le attività di propria competenza e, fra l'altro ha:

- preso atto del nuovo sistema di incentivazione di breve termine denominato SIA (Sistema di Incentivazione Annuale);
- espresso parere favorevole in merito alla fissazione degli obiettivi di performance per l'esercizio 2017, correlati alla componente variabile della remunerazione degli amministratori che rivestono particolari cariche (Presidente e Vice Presidente - Amministratore Delegato);
- preso atto dell'esito dell'incarico conferito alla società Georgeson S.r.l. di identificare le principali criticità della politica di remunerazione della Società e svolto i relativi approfondimenti;
- approvato la Relazione sulla Politica delle Remunerazioni e incaricato il Presidente di sottoporre la proposta al Consiglio di Amministrazione del 19 aprile 2017.

Nel 2018 il Comitato ha:

- svolto un'analisi di mercato sulla remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dei Comitati, con l'ausilio di Willis Towers Watson società di consulenza specializzata nel settore, le cui risultanze sono state portate all'attenzione del Consiglio di amministrazione per lo svolgimento delle considerazioni conclusive;
- esaminato la proposta di rinnovo di un piano di incentivazione e fidelizzazione di medio lungo termine triennale, avente sostanzialmente le medesime caratteristiche del precedente, e incaricato il Presidente di sottoporre la proposta al Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018;
- approvato la Relazione sulla Politica di Remunerazione e incaricato il Presidente di sottoporre la proposta al Consiglio di Amministrazione del 24 aprile 2018.

2.3. Intervento di esperti indipendenti

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

Pur non essendo intervenuti esperti indipendenti nella predisposizione della politica per la remunerazione, la presente relazione è stata definita anche tenendo conto delle risultanze emerse dall'attività svolta dalla società Georgeson S.r.l., già incaricata nel 2016 di identificare le principali criticità della politica di remunerazione di Mediaset rispetto alle "linee guida suggerite dagli investitori professionali ed ai proxy advisor", di cui al paragrafo precedente.

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

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

- Organi Delegati
- Dirigenti con Responsabilità Strategica
- Amministratori non esecutivi e indipendenti.

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

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

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

4.1. Articolazione della Remunerazione

La struttura della remunerazione degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica si articola nelle seguenti componenti:

Parte 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
Variabile a breve termine	<ul style="list-style-type: none"> • garantisce un collegamento diretto tra remunerazione e risultati di performance ed è finalizzato a premiare il raggiungimento di obiettivi aziendali e individuali
Variabile a medio-	<ul style="list-style-type: none"> • assicura la crescita di valore dell'impresa e il

lungo termine	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 del dirigente (welfare e miglioramento qualità della vita)

Nei paragrafi seguenti sono illustrate nel dettaglio le componenti di cui sopra.

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

4.3. Variabile a breve termine

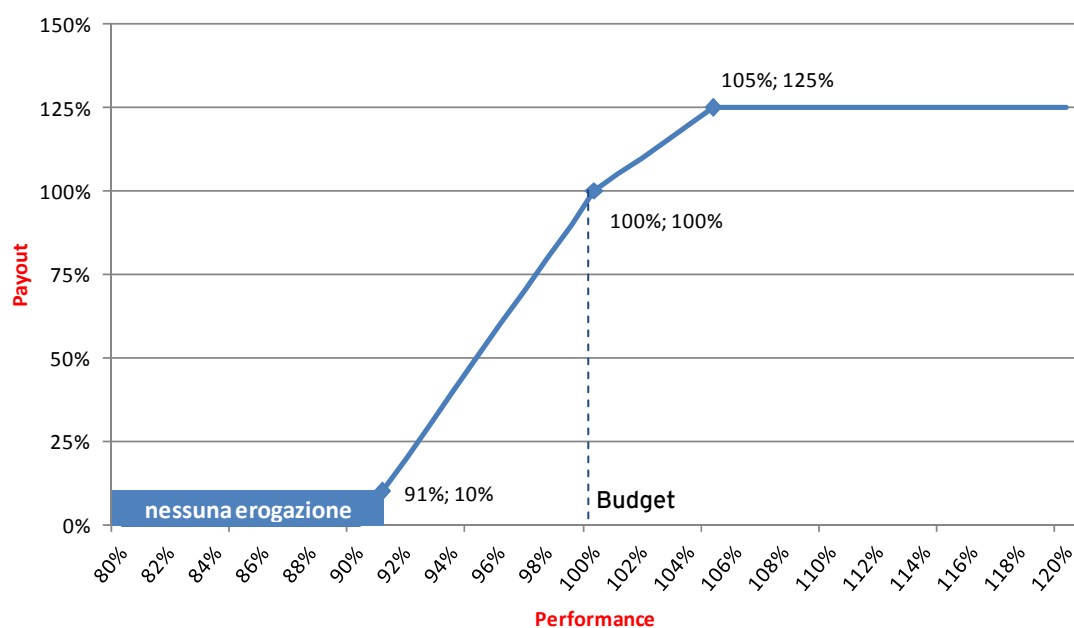
A partire dal 2017, il Gruppo Mediaset ha introdotto un nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, denominato SIA, applicato agli Organi Delegati, ai Dirigenti con Responsabilità Strategica ed a tutti i Dirigenti del Gruppo. Il piano SIA è disciplinato da un apposito Regolamento, distribuito a ciascun partecipante, che dettaglia tutti i principi alla base del sistema, includendo le clausole accessorie previste dalle best practice in materia di incentivazione.

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 prevede un meccanismo di correlazione fra i risultati economici del Gruppo ed il livello degli incentivi erogabili, attraverso un sistema che determina il bonus effettivamente ottenibile in funzione dell'andamento di un parametro di bilancio, differente fra Organi Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategica, come illustrato successivamente nei paragrafi dedicati ai rispettivi obiettivi.

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, 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 al 105%, livello al quale corrisponde la liquidazione del 125% del valore del premio associato al singolo obiettivo.

Il grafico seguente illustra il collegamento tra payout del sistema e performance, applicato a tutti i destinatari del sistema e a tutti gli obiettivi assegnati:



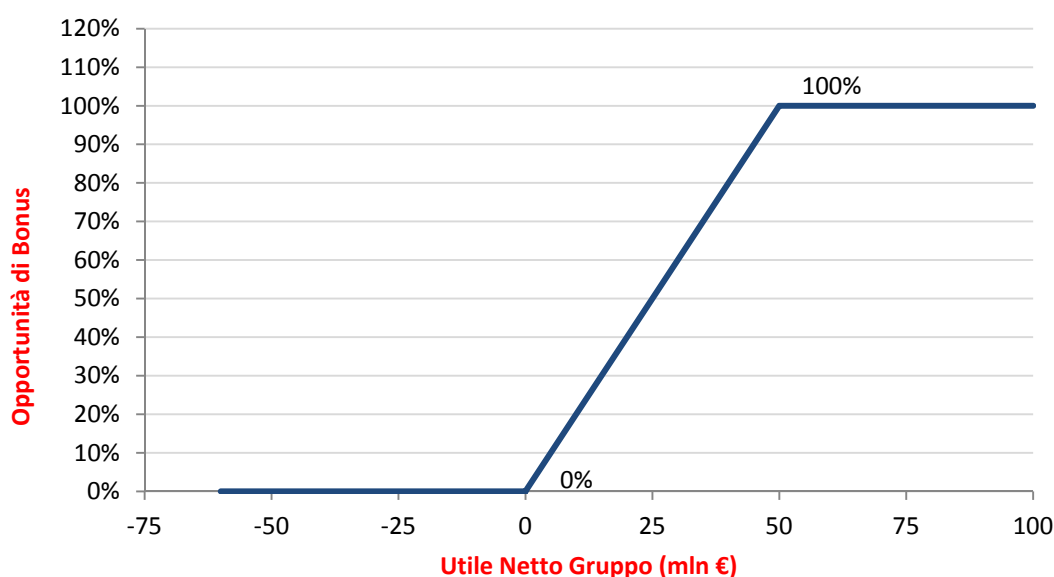
Il regolamento del Piano prevede una clausola di **malus** che attribuisce alla Società il diritto di valutare la non assegnazione, totale o parziale, del Premio in caso di deterioramento della situazione patrimoniale o finanziaria del Gruppo e/o nel caso in cui gli Obiettivi di Performance siano stati 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.

4.3.1. Obiettivi assegnati agli Organi Delegati

Per il Presidente ed il Vice Presidente e Amministratore Delegato la correlazione ai risultati aziendali è effettuata attraverso l'Utile Netto di Gruppo. Esso funge da condizione on/off di attivazione del sistema, oltre che da parametro di eventuale rivalutazione al ribasso del valore target del premio. In particolare:

- In caso di Utile Netto di Gruppo negativo (Perdita di esercizio) non sarà erogato agli Organi Delegati alcun premio;
- In caso di Utile Netto di Gruppo positivo ma inferiore ai 50 milioni di euro il valore target del premio sarà rivalutato in misura proporzionale, attraverso una riduzione di 2 punti percentuali ogni milione di € in meno rispetto alla soglia di 50 milioni di euro;
- In caso di Utile Netto di Gruppo pari o superiore ai 50 milioni di euro l'opportunità di bonus sarà pari al 100% del target di riferimento.

Il grafico seguente illustra il meccanismo di attivazione del sistema di incentivazione e di riproporzione del valore target di riferimento:



Gli Obiettivi quantitativi di natura economico/finanziaria per gli Organi Delegati sono formalizzati in una Scheda Obiettivi, che per il 2018 si compone come segue:

Parametro di correlazione ai risultati del Gruppo	Utile Netto di Gruppo	
	Indicatore	Peso
Obiettivi di Performance	EBIT di Gruppo	50%
	Posizione Finanziaria Netta di Gruppo	50%

Ad entrambi gli obiettivi è applicata la scala di correlazione performance - payout che può incrementare fino al 125% il payout massimo associato al raggiungimento del singolo obiettivo.

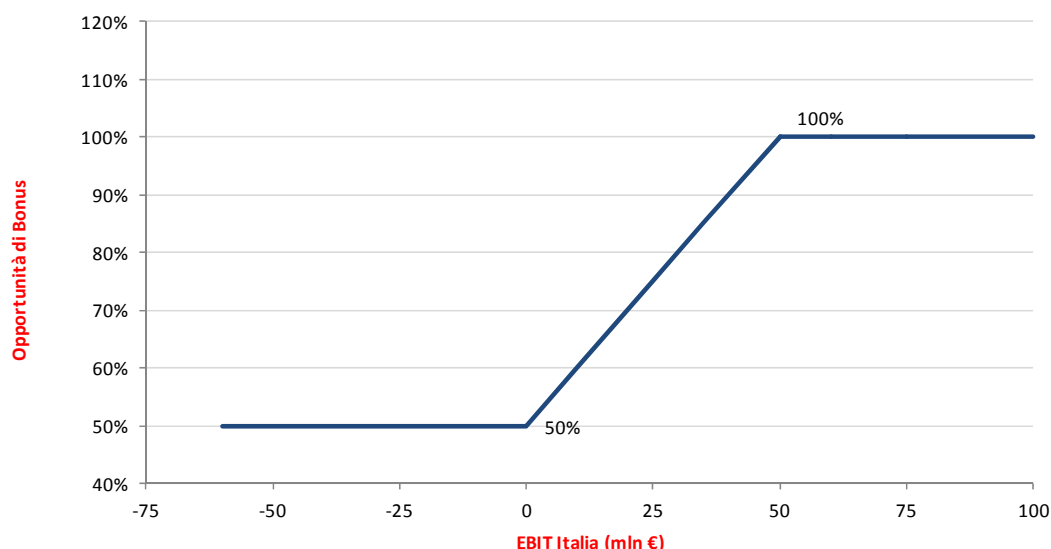
L'obiettivo di performance target di ciascun indicatore è rappresentato dal valore di Budget annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, a cui è associato un payout del 100%. Tali valori non sono esplicitati in quanto si tratta di informazioni price sensitive.

4.3.2. Obiettivi assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategica

Per i Dirigenti con Responsabilità Strategica la correlazione ai risultati aziendali è effettuata attraverso l'**EBIT Italia**, rettificato scorporando il risultato delle controllate quotate. Esso consente di riproporzionare al ribasso il valore target del premio in caso di risultati di redditività aziendale non soddisfacenti. In particolare:

- In caso di EBIT Italia negativo il premio sarà ridotto in misura pari al 50% del valore target;
- In caso di EBIT Italia positivo ma inferiore ai 50 milioni di euro il valore target del premio sarà rivalutato in misura proporzionale, attraverso una riduzione di 1 punto percentuale ogni milione di € in meno rispetto alla soglia di 50 milioni di euro;
- In caso di EBIT Italia pari o superiore a 50 milioni di euro l'opportunità di bonus sarà pari al 100% del target di riferimento.

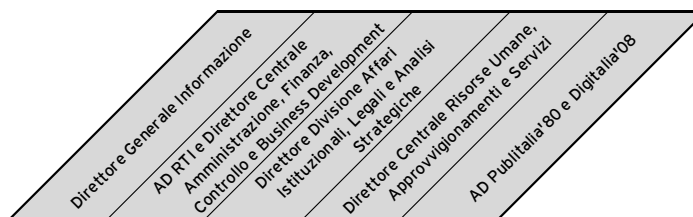
Il grafico seguente illustra il meccanismo di riproporzione del valore target di riferimento:



Gli Obiettivi quantitativi sono attribuiti ai Dirigenti con Responsabilità Strategica in funzione delle responsabilità legate al ruolo ed hanno natura prevalentemente economico/finanziaria. Di seguito si sintetizzano, aggregati per tipologia, gli obiettivi attribuiti per il 2018 a ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica beneficiario del sistema SIA:

Parametro di correlazione ai risultati del Gruppo

EBIT Italia (al netto delle società controllate quotate)



Tipologia Obiettivi di Performance

Posizione finanziaria netta di Gruppo		40%			
Risultato Operativo Business Unit di		60%			
Ricavi pubblicitari consolidati					80%
Costi Area di competenza	60%		100%	80%	20%
Efficienza Area di competenza				20%	
Audience Area di competenza	40%				

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

Gli obiettivi di performance target di ciascun indicatore sono rappresentati 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. Variabile di lungo termine

Nel 2015 l'Assemblea ha approvato un nuovo Piano di incentivazione di medio-lungo termine con i seguenti obiettivi:

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

Il Consiglio di Amministrazione della Società in data 24 aprile 2018, su proposta del Comitato per la Remunerazione, ha rilevato l'efficacia di tale Piano e ha ritenuto di sottoporre alla approvazione della Assemblea ordinaria degli Azionisti prevista per il 27 giugno 2018 un piano con caratteristiche e finalità analoghe.

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 rilevanti per il conseguimento dei risultati strategici, con un impatto importante sulla creazione di valore per il Gruppo Mediaset e per gli azionisti. I destinatari, che nel corso dell'ultimo esercizio sono stati 29, sono selezionati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

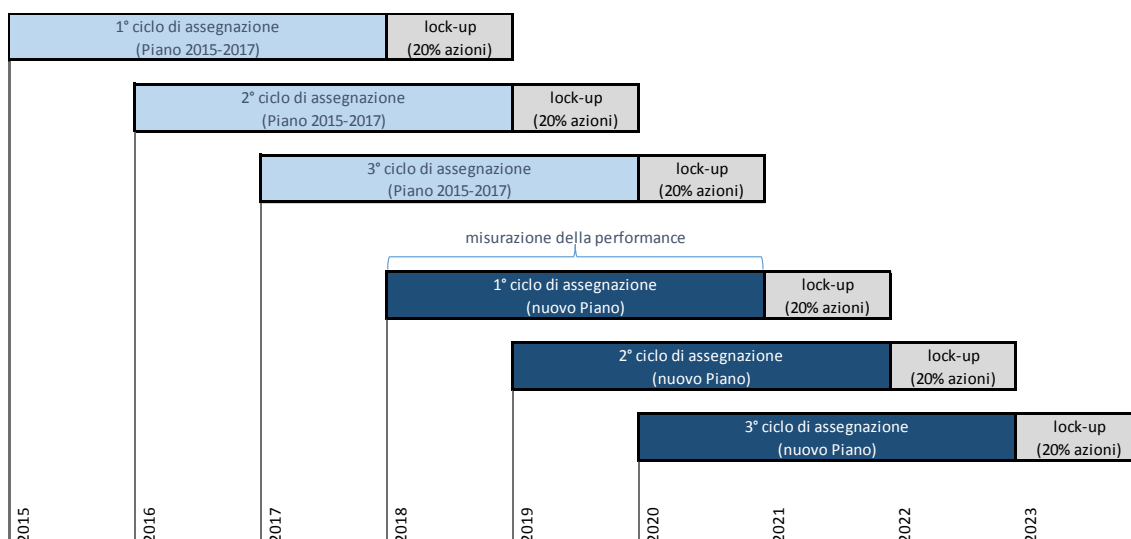
Il Piano consiste nell'attribuzione di diritti a ricevere gratuitamente azioni ordinarie di Mediaset S.p.A. (*c.d. performance shares*) alla conclusione di un periodo di vesting triennale in relazione al raggiungimento di predeterminate condizioni di performance. In particolare il Piano prevede l'attribuzione 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 2018, 2019 e 2020 e prevede, al termine del periodo di vesting di 36 mesi, un periodo di lock-up annuale per il 20% delle azioni che saranno eventualmente assegnate. Il grafico seguente illustra il meccanismo di funzionamento del Piano, anche in relazione all'esecuzione del Piano di incentivazione di medio-lungo termine in vigore negli anni 2015, 2016 e 2017.



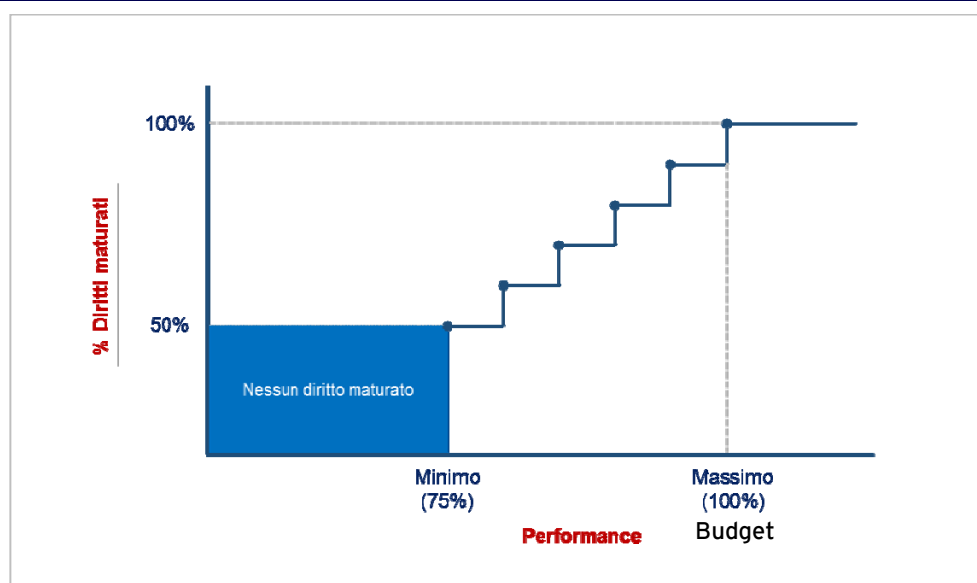
Nel 2018 saranno assegnati i diritti relativi al primo ciclo triennale del nuovo Piano ed attribuite le azioni relative al primo ciclo del Piano precedente.

4.4.1. Obiettivi assegnati ad Organi Delegati e Dirigenti con Responsabilità Strategica

Per tutti i destinatari, il Piano è legato ai seguenti obiettivi di performance:

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

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



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

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

4.5. Benefits

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

4.6. Altri pagamenti

Il Presidente ed 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 la 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, sentito il Comitato per la Remunerazione.

4.7. Il Pay-mix

Nei grafici seguenti è illustrato il Pay-mix complessivo, a target e massimo, degli Organi Delegati e dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, determinato dalle componenti della retribuzione illustrate nei paragrafi precedenti.

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

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

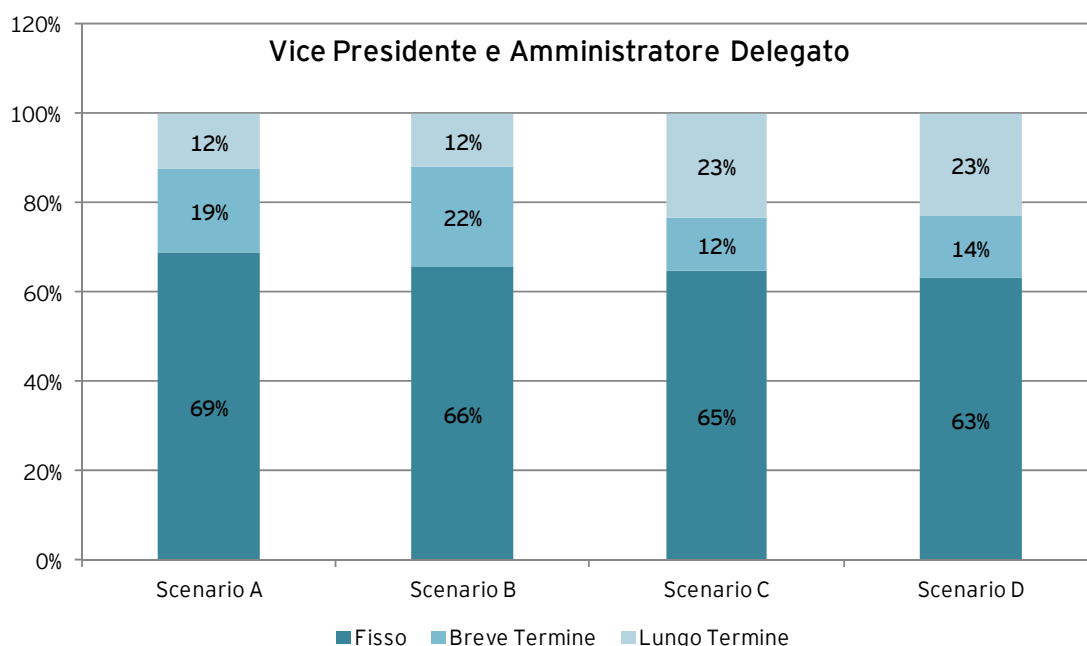
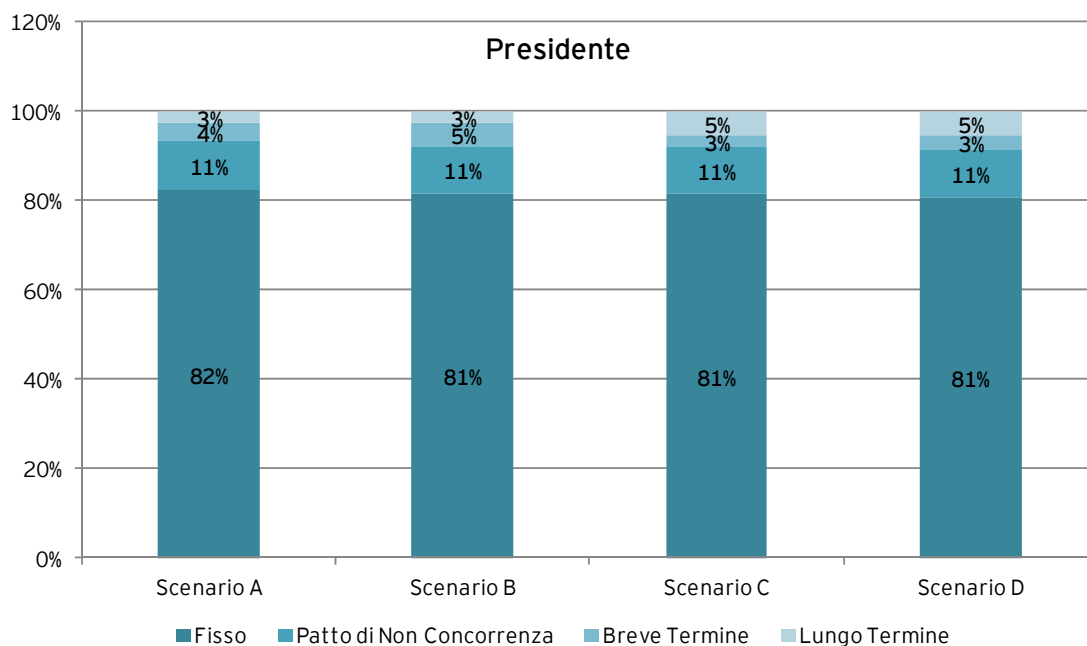
Ai fini della rappresentazione, si ipotizza il pieno raggiungimento delle condizioni di accesso al sistema di incentivazione, in assenza dunque di penalizzazioni ex ante del target.

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

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

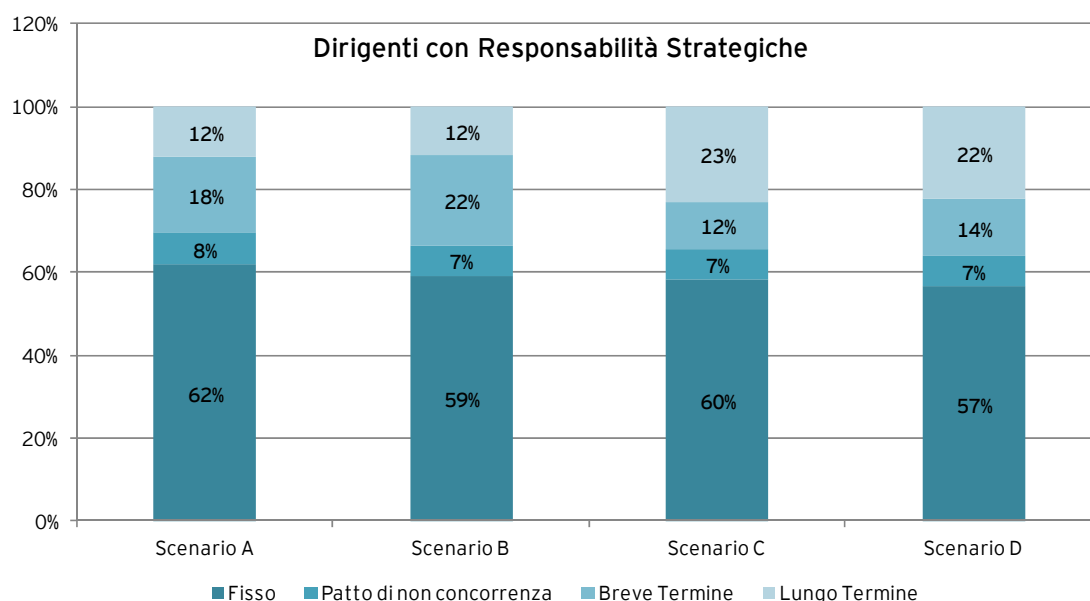
4.7.1. Il Pay-mix degli Organi Delegati

I grafici seguenti illustrano il pay-mix complessivo dei due Organi Delegati nei quattro scenari presi in esame



4.7.2. Il Pay-mix dei Dirigenti con Responsabilità Strategica

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



4.8. Trattamenti previsti in caso di cessazione/risoluzione

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

5. Politica per amministratori non esecutivi

Per gli amministratori non esecutivi e/o indipendenti è previsto un compenso annuale fisso e un gettone in funzione della 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.

Attualmente il compenso annuale fisso, determinato dall'Assemblea in data 29 aprile 2015, è pari a 16.000 euro, a cui si aggiunge un gettone di presenza di euro 2.000 per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio e/o dei Comitati; per i Presidenti, tale gettone di presenza è incrementato del 50%. Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta, ai sensi di Statuto, il diritto al rimborso delle spese sostenute per ragioni d'ufficio.

6. 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.

SEZIONE II

Prima parte

Nella presente sezione della Relazione è fornita una descrizione dell'attuazione della politica per il 2017 per gli Organi Delegati e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, con l'obiettivo di evidenziarne la coerenza con la politica generale descritta nella Sezione I.

1. Organi Delegati

1.1. Presidente

Il signor Fedele Confalonieri ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 2.988.642,48 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 1.464.642,48 €, il compenso per la carica ricoperta per tutto l'anno 2017 è pari a 1.524.000 € (incluso il compenso previsto come presidente del Consiglio di Amministrazione pari a 24.000 €).

Il Presidente ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;

- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di Utile Netto di Gruppo e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 107.500 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 57.029 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 97.403 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati al Presidente è pari a 14.094,81 €;
- **altri pagamenti:** al Presidente nel 2017 è stato erogato il corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza, pari a 400.000 € (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 2017.

1.2. Vice Presidente e Amministratore Delegato

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

- **componente fissa:** pari a 1.390.886,01 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 374.886€, il compenso per la carica ricoperta per tutto l'anno 2017 è pari a 1.016.000 € (incluso il compenso previsto come consigliere pari a 16.000 €).

- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di Utile Netto di Gruppo e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 268.750 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 142.572 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 243.507 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati al Vice Presidente è pari a 2.136,86 €;
- **altri pagamenti:** nessun premio una tantum è stato liquidato nel 2017.

2. Dirigenti con Responsabilità Strategica

I Dirigenti con Responsabilità Strategica sono:

Cognome	Nome	Ruolo organizzativo aziendale
Adreani	Giuliano	Presidente di Publitalia '80 S.p.A., di Digitalia '08 S.r.l., di Mediamond S.p.A. e di Publieurope Limited
Crippa	Mauro	Direttore Generale Informazione di R.T.I. S.p.A.
Giordani	Marco	Direttore Centrale Amministrazione, Finanza, Controllo e Business Development Mediaset S.p.A., Amministratore Delegato R.T.I. S.p.A. e Presidente di Mediaset Premium S.p.A., di Monradio S.r.l., di RadioMediaset S.p.A. e di Virgin Radio Italy S.p.A.
Nieri	Gina	Direttore Divisione Affari Istituzionali, Legali e Analisi Strategiche Mediaset S.p.A. e Vice Presidente R.T.I. S.p.A.
Querci	Niccolò	Direttore Centrale Risorse Umane, Approvvigionamenti e Servizi Mediaset S.p.A., Vice Presidente R.T.I. S.p.A. e di Publitalia '80 S.p.A.
Sala	Stefano	Amministratore Delegato di Publitalia '80 S.p.A., di Digitalia '08 S.r.l. di Publieurope Limited e Vice Presidente Mediamond S.p.A.

Il signor Giuliano Adreani ha percepito i seguenti **compensi**:

- per la carica, ricoperta per tutto l'anno 2017, in qualità di consigliere di Mediaset 16.000 €;
- per la carica in qualità di Presidente di Publitalia 1.233.333 € e di Digitalia 200.000 €;

- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 15.618,00 €.

Ha percepito, inoltre, un compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España.

Il signor Mauro Crippa ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 730.363,77€, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 714.363,77 € percepita in qualità di dipendente R.T.I. ed il compenso come consigliere di Mediaset pari a 16.000 €;
- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di redditività che funge da parametro di correlazione ai risultati aziendali e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 99.000 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 39.207 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 64.110 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.641,87€;
- **altri pagamenti:** a Mauro Crippa nel 2017 è stato erogato il corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza, pari a 100.000 € (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 2017.

Il signor Marco Giordani ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 835.733,62€, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 819.733,62 € percepita in qualità di dipendente Mediaset ed il compenso come consigliere pari a 16.000 €;
Ha percepito, inoltre, un ulteriore compenso di 75.000 € in qualità di consigliere della società controllata Mediaset España;
- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di redditività che funge da parametro di correlazione ai risultati aziendali e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 93.500 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 114.058 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 160.558 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.872,08 €;
- **altri pagamenti:** a Marco Giordani nel 2017 è stato erogato il corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza, pari a 100.000 € (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 2017.

La signora Gina Nieri ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 788.046,12€, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 772.046,12 € percepita in qualità di dipendente Mediaset ed il compenso come consigliere pari a 16.000 €.
- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di redditività che funge da parametro di correlazione ai risultati aziendali e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 78.125 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 71.286 diritti, in attuazione al Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 121.752 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.803,94 €;
- **altri pagamenti:** a Gina Nieri nel 2017 è stato erogato il corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza, pari a 100.000 € (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 2017.

Il signor Niccolò Querci ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 875.686,84€, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 859.686,84 € percepita in qualità di dipendente R.T.I. ed il compenso come consigliere di Mediaset pari a 16.000 €;
- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di redditività che funge da parametro di correlazione ai risultati aziendali e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 118.594 €;
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 39.207 diritti, in attuazione al Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 64.110 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.929,26 €;
- **altri pagamenti:** a Niccolò Querci nel 2017 è stato erogato il corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza, pari a 100.000 € (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 2017.

Il signor Stefano Sala ha percepito una retribuzione così composta:

- **componente fissa:** pari a 1.544.773,45 €, di cui la retribuzione annua lorda (c.d. RAL) è pari a 1.228.773,45 € percepita in qualità di dipendente Publitalia '80, il compenso come consigliere di Mediaset pari a 16.000 € e il compenso per la carica ricoperta in Publitalia '80 pari a 300.000 € per l'intero anno.
- **componente variabile a breve termine:** in funzione del livello di raggiungimento dell'obiettivo di redditività che funge da parametro di correlazione ai risultati aziendali e degli obiettivi economico/finanziari assegnati, il premio maturato è pari a 168.000 €.
- **componente variabile a medio-lungo termine:** in data 27 giugno 2017 il Consiglio di Amministrazione di Mediaset ha attribuito n. 228.115 diritti, in attuazione del Piano a medio-lungo termine, che si aggiungono a n. 146.104 diritti attribuiti negli esercizi 2015 e 2016;
- **benefits:** il valore del pacchetto dei benefici non monetari assegnati è pari a 4.553,12 €.
- **altri pagamenti:** a Stefano Sala nel 2017 è stato erogato il corrispettivo relativo al Patto di Non Concorrenza, pari a 200.000 € (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 2017.

3. Collegio Sindacale

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

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

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

Seconda parte

4. 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 (**)	Partecipazioni agli utili					
Fedele Confalonieri	Pres. C.di A.	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass) 24.000,00 (CE) 21.000,00								
				(Gp) 45.000,00 (CCR)								
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc) 1.500.000,00 (CR)								
				(Retr) 1.864.642,48 (CI)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				3.433.642,48	21.000,00	107.500,00		14.094,81		3.576.237,29	196.120,00	
				(Ass) 75.000,00 (CE) 8.000,00								
				(Gp) 28.000,00 (CCR)								
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc) 8.000,00 (CR)								
				(Retr) (CI)								
(II) Compensi da controllate e collegate				103.000,00	36.000,00					139.000,00		
(III) Totale				3.536.642,48	57.000,00	107.500,00		14.094,81		3.715.237,29	196.120,00	

(*) 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 nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

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

(CR) Comitato per la Remunerazione

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CI) Comitato degli Indipendenti per le 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 comprensiva di patto di non concorrenza

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazioni agli utili					
Pier Silvio Berlusconi	Vice Presidente Amministratore Delegato	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass) 16.000,00 (CE) 10.000,00								
				(Gp) 30.000,00 (CCR)								
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc) 1.000.000,00 (CR)								
				(Retr) 374.886,01 (CI)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				1.420.886,01	10.000,00	268.750,00		2.136,86		1.701.772,87	490.298,00	
				(Ass)	(CE)							
				(Gp)	(CCR)							
				(Rsf)	(CG)							
				(Cpc)	(CR)							
				(Retr)	(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				1.420.886,01	10.000,00	268.750,00		2.136,86		1.701.772,87	490.298,00	

(*) 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 nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

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

(CR) Comitato per la Remunerazione

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CI) Comitato degli Indipendenti per le 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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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					
Giuliano Adreani	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass)	16.000,00	(CE)	14.000,00					
				(Gp)	30.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.000,00		14.000,00			15.618,00		
				(Ass)	96.000,00	(CE)	8.000,00					
				(Gp)	28.000,00	(CCR)	20.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)	1.412.333,34	(CR)	8.000,00					
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					1.536.333,34		36.000,00			1.572.333,34		
(III) Totale					1.582.333,34		50.000,00			15.618,00		1.647.951,34

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

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Marina Berlusconi	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)	18.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					34.000,00					34.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					34.000,00					34.000,00		

(*) 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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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					
Franco Bruni	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)	24.000,00	(CCR)	20.000,00					
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					40.000,00		20.000,00			60.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					40.000,00		20.000,00			60.000,00		

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Pasquale Cannatelli	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)	28.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					44.000,00					44.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					44.000,00					44.000,00		

(*) 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

In data 25/01/2018 il Consigliere Pasquale Cannatelli ha rassegnato le proprie dimissioni

(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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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					
Mauro Crippa	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									

Parziale compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	16.000,00	(CE)									
	(Gp)	30.000,00	(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)		(CI)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		46.000,00								46.000,00	129.909,00	

Parziale compensi da società controllate e collegate	(Ass)		(CE)									
	(Gp)		(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)									
	(Retr)	814.363,77	(CI)									
(II) Compensi da controllate e collegate		814.363,77				99.000,00		4.641,87		918.005,64		

(III) Totale		860.363,77				99.000,00		4.641,87		964.005,64	129.909,00	
---------------------	--	-------------------	--	--	--	------------------	--	-----------------	--	-------------------	-------------------	--

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

(**) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(***) 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

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					
Bruno Ermolli	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									

Parziale compensi nella società che redige il bilancio	(Ass)	16.000,00	(CE)									
	(Gp)	18.000,00	(CCR)									
	(Rsf)		(CG)									
	(Cpc)		(CR)	6.000,00								
	(Retr)		(CI)									
(I) Compensi nella società che redige il bilancio		34.000,00			6.000,00					40.000,00		

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

(III) Totale		34.000,00			6.000,00					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 e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)	14.000,00						
				(Gp)	30.000,00	(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)	919.733,62	(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				965.733,62		14.000,00	93.500,00		4.872,08	1.078.105,70	333.169,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)	75.000,00	(CE)	20.000,00						
				(Gp)	28.000,00	(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate				103.000,00		20.000,00				123.000,00			
(III) Totale				1.068.733,62		34.000,00	93.500,00		4.872,08	1.201.105,70	333.169,00		

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

(**) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(***) 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

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						
Fernando Napolitano	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)	14.000,00						
				(Gp)	30.000,00	(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)	10.000,00						
				(Retr)		(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				46.000,00		24.000,00				70.000,00			
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				46.000,00		24.000,00				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

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 6.786,80

(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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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 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
				Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili						
Gina Neri	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)	12.000,00					
				(Gp)	30.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)	872.046,12	(Cl)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				918.046,12	12.000,00	78.125,00	4.803,94	1.012.975,06	245.147,00			
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				918.046,12	12.000,00	78.125,00	4.803,94	1.012.975,06	245.147,00			

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

(**) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(***) 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

(Cl) 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 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
				Compensi per la partecipazione a comitati	Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili						
Michele Perini	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)	28.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)	10.000,00					
				(Cpc)		(CR)	15.000,00					
				(Retr)		(Cl)	15.000,00					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				44.000,00	40.000,00					84.000,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(Cl)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				44.000,00	40.000,00					84.000,00		

(*) 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

(Cl) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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						
Alessandra Piccinino	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)							
				(Gp)	30.000,00	(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)	10.000,00						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.000,00							56.000,00	
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					46.000,00		10.000,00					56.000,00	

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione 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	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)							
				(Gp)	30.000,00	(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.000,00					46.000,00	129.909,00		
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)	959.686,84	(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate					959.686,84		118.594,00	4.929,26		1.083.210,10			
(III) Totale					1.005.686,84		118.594,00	4.929,26		1.129.210,10	129.909,00		

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

(**) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(***) 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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)	28.000,00	(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					44.000,00					44.000,00	392.467,00	
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)	284.000,00	(CR)						
				(Retr)	1.428.773,45	(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate					1.728.773,45		168.000,00	4.553,12		1.901.326,57		
(III) Totale					1.772.773,45		168.000,00	4.553,12		1.945.326,57	392.467,00	

(*) 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 nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

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

(CR) Comitato per la Remunerazione

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

(CI) Comitato degli Indipendenti per le 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 comprensiva di patto di non concorrenza

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari (***)	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi (**)	Partecipazione agli utili					
Carlo Secchi	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
				(Ass)	16.000,00	(CE)						
				(Gp)	30.000,00	(CCR)	30.000,00					
				(Rsf)		(CG)	18.000,00					
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)	10.000,00					
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.000,00		58.000,00			104.000,00		
				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale					46.000,00		58.000,00			104.000,00		

(*) 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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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							
Wanda Ternau	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017											
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	16.000,00	(CE)								
				(Gp)	30.000,00	(CCR)								
				(Rsf)		(CG)	12.000,00							
				(Cpc)		(CR)								
				(Retr)		(CI)								
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					46.000,00		12.000,00			58.000,00				
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)								
				(Gp)		(CCR)								
				(Rsf)		(CG)								
				(Cpc)		(CR)								
				(Retr)		(CI)								
(II) Compensi da controllate e collegate														
(III) Totale					46.000,00		12.000,00			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

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 2.188,50 liquidate nell'anno 2018

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi (**)	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Mauro Lonardo	Pres. Coll.Sind.	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2019										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	90.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio					90.000,00					90.000,00			
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale					90.000,00					90.000,00			

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(**) Le spese sostenute per ragioni d'ufficio ammontano a Euro 11.752,91

(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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili						
Francesca Meneghel	Sind. Eff.	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2019										
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	60.000,00	(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00					60.000,00				
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)							
				(Gp)		(CCR)							
				(Rsf)		(CG)							
				(Cpc)		(CR)							
				(Retr)		(CI)							
(II) Compensi da controllate e collegate													
(III) Totale				60.000,00					60.000,00				

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(CE) Comitato Esecutivo

(CCR) Comitato Controllo e Rischi

(CG) Comitato per la Governance e per le Nomine

(CR) Comitato per la Remunerazione

(CI) Comitato degli Indipendenti per le parti correlate

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

Nome e Cognome	Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati	Compensi variabili non equity		Benefici non monetari	Altri compensi	Totale	Fair Value dei compensi equity	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro
						Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili					
Ezio Maria Simonelli	Sind. Eff.	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2019									
Parziale compensi nella società che redige il bilancio				(Ass)	60.000,00	(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(I) Compensi nella società che redige il bilancio				60.000,00					60.000,00			
Parziale compensi da società controllate e collegate				(Ass)		(CE)						
				(Gp)		(CCR)						
				(Rsf)		(CG)						
				(Cpc)		(CR)						
				(Retr)		(CI)						
(II) Compensi da controllate e collegate												
(III) Totale				60.000,00					60.000,00			

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

(Ass) emolumenti di competenza deliberati dall'Assemblea

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

(Rsf) rimborsi spese forfettari

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

(Retr) retribuzione fissa da lavoro dipendente

(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

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione

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					
Fedele Confalonieri	Presidente	Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	45.662											
			Dritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015	31/07/2016									78.758
			51741											78.046
					57.029									
					Dritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni				3,447	27/06/2017	27/06/2017	3,5070		39.316
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			97.403		57.029								136.120	

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

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					
Pier Silvio Berlusconi	Vice Presidente e Amministratore Delegato	Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	114.54											
			Dritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015	31/07/2016								196.893	
			69.353										195.116	
					142.572									
					Dritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni				3,447	27/06/2017	27/06/2017	3,5070		98.289
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			243.507		142.572								490.298	

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione
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
Mauro Crippa	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	28.538 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015 31/07/2015										49.222
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	35.572 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	21/06/2015 30/06/2015										53.657
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)			39.207 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070					27.029
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			64.110		39.207									129.909

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

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
Marco Giordani	Consigliere													
I) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	57.076 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015 31/07/2015										98.445
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	103.482 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	21/06/2015 30/06/2015										156.092
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)			114.058 Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070					78.632
II) Compensi da controllate e collegate														
III) Totale			160.558		114.058									333.169

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

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					
Gina Nieri I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	57.076											
			Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015	31/07/2018								98.445	
			64.676											
			Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	21/06/2016	30/06/2019								97.557	
II) Compensi da controllate e collegate														
			71.286											
					3.447	27/06/2017	30/06/2020	27/06/2017	3.5070				49.945	
III) Totale			121.752		71.286								245.147	

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

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				
Niccolo' Querci I) Compensi nella società che redige il bilancio	Consigliere	Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	28.538										
			Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015	31/07/2018							49.222	
			35.572										
			Diritti per l'assegnazione a titolo gratuito di azioni	21/06/2016	30/06/2019							53.657	
II) Compensi da controllate e collegate													
			39.207										
					3.447	27/06/2017	30/06/2020	27/06/2017	3.5070				27.029
III) Totale			64.110		39.207								129.909

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione
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
Stefano Sala	Consigliere											
II) Compensi nella società che redige il bilancio		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	68.492 Diritti per assegnazione a titolo gratuito di azioni	14/07/2015 31/07/2018								18.135
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	77.612 Diritti per assegnazione a titolo gratuito di azioni	21/06/2016 30/06/2019								117.070
		Piano 2015 - 2017 (delibera assembleare 29 aprile 2015)	228.115 Diritti per assegnazione a titolo gratuito di azioni		3.447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3.5070				57.262
III) Compensi da controllate e collegate												
III) Totale			146.104		228.115							382.467

(*) ulteriori informazioni riguardanti il piano sono disponibili nell'apposito documento informativo presente sul sito internet della società (www.mediaset.it)

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 2017			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Fedele Confalonieri	Pres. C. di A.								
I) Compensi nella società che redige il bilancio	Piano A (data relativa delibera)		107.500,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			107.500,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

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 2017			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)		268.750,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			268.750,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

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 2017			Bonus di anni precedenti			Altri Bonus
			Erogabile/Erogato (*)	Differito	Periodo di differimento	Non più erogabili	Erogabile/Erogati	Ancora Differiti	
Mauro Crippa	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)		99.000,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			99.000,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

Gruppo Mediaset - Relazione sulla remunerazione
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 2017			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)		93.500,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			93.500,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

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 2017			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)		78.125,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
	Piano C (data relativa delibera)								
II) Compensi da controllate e collegate	Piano A (data relativa delibera)								
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			78.125,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

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 2017			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)		118.594,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			118.594,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

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 2017			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)		168.000,00						
	Piano B (data relativa delibera)								
III) Totale			168.000,00						

(*) l'importo, derivante dal nuovo Sistema di Incentivazione Annuale, è stato erogato in virtù del rapporto di lavoro dipendente (competenza 2017 erogazione 2018)

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
			(31/12/2016)			(31/12/2017)
Confalonieri Fedele	Presidente del C.d.A.	Mediaset S.p.A.	400.000	-	-	400.000
Berlusconi Pier Silvio	Vice Presidente e Amministratore Delegato		-	-	-	-
Adreani Giuliano	Consigliere	Mediaset S.p.A.	329.100 (1)	-	-	329.100 (1)
Berlusconi Marina	Consigliere	Mediaset S.p.A.	320.000 (2)		-	320.000 (2)
Bruni Franco	Consigliere		-	-	-	-
Cannatelli Pasquale (3)	Consigliere	Mediaset S.p.A.	116.500	-	-	116.500
Crippa Mauro	Consigliere	Mediaset S.p.A.	3.595	-	-	3.595
Ermolli Bruno	Consigliere	Mediaset S.p.A.	19.000	-	-	19.000
Giordani Marco	Consigliere	Mediaset S.p.A.	38.500		-	38.500
Napolitano Fernando	Consigliere		-	-	-	-
Nieri Gina	Consigliere	Mediaset S.p.A.	5.500	-	-	5.500
Perini Michele	Consigliere		-	-	-	-
Piccinino Alessandra	Consigliere		-	-	-	-
Querci Niccolò	Consigliere	Mediaset S.p.A.	15.000	-	-	15.000
Sala Stefano	Consigliere		-	-	-	-
Secchi Carlo	Consigliere		-	-	-	-
Ternau Wanda	Consigliere		-	-	-	-
Lonardo Mauro	Pres. C.S.		-	-	-	-
Meneghel Francesca	Sind. Eff.		-	-	-	-
Simonelli Ezio Maria	Sind. Eff.		-	-	-	-

(1) di cui 7.000 azioni detenute dal coniuge.

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

(3) In data 25/1/2018 il Consigliere Pasquale Cannatelli ha rassegnato le proprie dimissioni.

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

Mediaset Group Compensation Report



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

Contents

Letter from the Chairman of the Compensation Committee	4
SECTION I	5
1. Introduction	5
1.1. Key elements of the compensation policy	6
2. Governance model	7
2.1. Bodies and/or individuals involved.....	7
2.2. Compensation Committee	7
2.3. Involvement of independent experts.....	9
3. Scope, purposes and principles of the compensation policy.....	9
4. Compensation of the delegated bodies and key management personnel	10
4.1. Structure of compensation.....	10
4.2. Fixed part.....	11
4.3. Short term incentive.....	11
4.3.1. Objectives assigned to the Delegated Bodies	12
4.3.2. Objectives assigned to Key Management Personnel	14
4.4. Long-term Incentive	15
4.4.1. Objectives assigned to delegated bodies and key management personnel	17
4.5. Benefits	18
4.6. Other payments.....	18
4.7. Pay-mix.....	18
4.7.1. Pay-mix of the delegated bodies	19
4.7.2. Pay mix of Key management personnel	20
4.8. Pay in the event of the termination of a position or work relationship.....	20
5. Policy for non-executive directors.....	21
6. Other information.....	21
SECTION II	22
1. Delegated bodies.....	22
1.1. The Chairman	22
1.2. Deputy Chairman and Chief Executive Officer	22
2. Key Management Personnel.....	23

3. Board of Statutory Auditors	26
4. Compensation tables	27

Letter from the Chairman of the Compensation Committee

Dear Shareholders,

I am pleased to present the Compensation Report of Mediaset S.p.A. for the 2018 financial year, submitted to the vote of the Ordinary Shareholders' Meeting, which will be held on 27 June; I take this opportunity to thank the other members of the Committee who actively contributed to the definition of Compensation policy.

Following last year's work, which led to the introduction of some significant changes to the Compensation policy, which were favourably received by the shareholders, the Compensation Committee continued to seek opportunities to improve the Compensation policy, with the objective of keeping the alignment with national and international best practices and of ensuring a policy consistent with the Group's structure and corporate strategy.

As in prior years, the Compensation policy for this year is characterized by a high level of disclosure of the basic elements underlying the remuneration packages of the Company's top management and of the instruments adopted within the Group. This approach points to the Committee's desire to maintain the effective and transparent dialogue with shareholders and investors launched in recent years, which is based on clear representation of Mediaset's compensation policy in support of its business objectives.

With reference to the changes introduced last year, the guidelines defined and the commitments made to the shareholders last year were maintained; more specifically, the new short-term incentive system was applied, which involved different levels of payments in application of the mechanisms of correlation to the Group's results introduced in 2017 and which was also confirmed in the 2018 Compensation Policy.

By proposing a new edition of the medium-long term incentive plan, to be submitted for shareholders' approval at the ordinary Shareholders' Meeting, the Group also confirmed its intention to maintain a modern medium-long term share-based incentive system, based on the deferral of part of the short-term incentive, being aware that this instrument helps further align the objectives of management with those of the shareholders and the investor community.

Confident that the compensation policy for the financial year 2018 is in line with shareholders' expectation, I am sure that the future members of the Board of Directors and of the Compensation Committee will benefit from our commitment during the last mandate in view of further improving the support for value creation to the benefit of shareholders.

Milan, 24 April 2018

The Chairman of the Compensation Committee

Michele Perini

SECTION I

1. Introduction

This Report, approved by the Board of Directors on 24 April 2018, describes the principles and guidelines of Mediaset S.p.A.'s compensation policy and its implementation, on a transparent basis and in compliance with applicable standards and regulations.

On 24 April 2018, the Compensation Committee submitted to the Board of Directors a proposal for a general compensation policy.

The compensation policy is based on the conviction that there is a close connection between the compensation of directors 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 overall company performance is a key element for meeting investor expectations and strengthening the confidence of all stakeholders.

The compensation policy, developed pursuant to the provisions of Consob Resolution No. 18049 of 23 December 2011 to implement Article 123-TER of Legislative Decree 58/1998 concerning the transparency of the compensation paid to directors of listed companies, in accordance with the Procedure for Transactions with Related Parties adopted by the Group on 9 November 2010, is submitted to the approval of the shareholders at the Shareholders' Meeting also called to approve the 2017 Financial Statements.

1.1. Key elements of the compensation policy

Component	Purposes and main features	Chairman	Deputy Chairman and Chief Executive Officer	Key Management Personnel	
Fixed	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.	€ 3,458,579.38 <small>(includes the yearly consideration for the non-compete agreement)</small>	1.384.140,22 €	Compensation linked to the significance of the position	
Variable short-term	Ensures a direct link between compensation 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	<i>Mechanism of correlation with Group results</i>	Group Net Profit (on / off condition)	Group Net Profit (on / off condition)	Adjusted EBIT Italy
		<i>Performance Objectives</i>	Net financial position (50%)	Net financial position (50%)	Defined according to the scope of assigned
			Group EBIT (50%)	Group EBIT (50%)	
		<i>Reference</i>	Budget (which corresponds to a 100% payout)		
		<i>Payout scale</i>	Performance range: 91% - 105%		
		<i>Target value (before LTI allocation)</i>	200.000 €	500.000 €	€ 400,000 (average)
		<i>Target effect on fixed compensation assuming 25% allocation to LTI</i>	4%	27%	27%
		<i>Maximum effect on fixed component assuming 25% allocation to LTI</i>	5%	34%	33%
		<i>Target effect on fixed compensation assuming 50% allocation to LTI</i>	3%	18%	18%
<i>Maximum effect on fixed component assuming 50% allocation to LTI</i>	4%	23%	22%		
<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	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% SIA target bonus. 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>Performance Objectives</i>	Free Cash Flow of the Group accumulated during the Net result of the Group accumulated during the three-		
		<i>Reference</i>	Budget accumulated during the three-year period (which corresponds to a 100% payout)		
		<i>Payout scale</i>	Performance range: 75% - 100%		
		<i>Target value</i>	according to individual choice		
		<i>Target effect (same as maximum) on fixed compensation assuming 25% allocation to LTI</i>	3%	18%	18%
		<i>Target effect (same as maximum) on fixed compensation assuming 50% allocation to LTI</i>	6%	36%	35%
		<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 one year.		
<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.				

2. Governance model

2.1. Bodies and/or individuals involved

Mediaset's compensation 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, Procurement and Services 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 directors submit the Report on the compensation policy for directors and key management personnel to the Shareholders' Meeting for approval.

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

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

2.2. Compensation Committee

The Compensation Committee consists of three non-executive directors, the majority of whom are independent and will remain in office until the term of office of the entire Board of Directors expires; among them are experts in financial matters and compensation policies. The Committee currently comprises:

Members of the Compensation Committee		
Michele Perini	Chairman	Independent Director
Bruno Ermolli	Member	Non-executive Director
Fernando Napolitano	Member	Independent Director

The Board of Directors assigned the following responsibilities to the Compensation Committee:

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

component of the compensation It also monitors the application of decisions taken by the Board;

- to provide advance opinions on the proposals of the Board of Directors, and on its behalf, of the Chairman and/or Deputy Chairman and Chief Executive Officer concerning the definition by Mediaset S.p.A.'s delegated bodies on the compensation of key management personnel and of the other key executives of the Mediaset Group;
- to provide advance opinions on proposals of the Board of Directors, and on its behalf, of the Chairman and/or Deputy Chairman and Chief Executive Officer 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;
- to make proposals to the Board of Directors concerning the criteria, beneficiary categories, quantities, terms, conditions and procedures for share-based compensation plans.
- The Committee meets at the frequency required to fulfil its functions.

Normally, the Chairman and/or other members of the Board of Statutory Auditors participate in the meetings.

When fulfilling its functions, the Committee has the right to access the corporate information and departments as required to accomplish its tasks, and to utilise outside consultants who are not in a situation that would compromise the independence of their opinion, at the terms and within the limits set by the Board of Directors.

None of the directors participate in the meetings of the Committee in which proposals regarding their compensation are formulated.

During 2017, the Committee carried out its activities; among others, it:

- took note of the new short-term incentive system called SIA (Annual Incentive System);
- expressed favourable opinion regarding the performance objectives set for the 2017 financial year in connection with the variable component of the compensation of directors who occupy specific positions (Chairman and Deputy Chairman - Chief Executive Officer);
- took note of the outcome of the assignment given to the company Georgeson S.r.l. to identify the main critical aspects of the Company's compensation policy and carry out the related in-depth analyses;
- approved the Report on the Compensation Policy and assigned the Committee Chairman to make a proposal to the Board of Directors on 19 April 2017;

During 2018, the Committee:

- carried out a market analysis on the remuneration of the Board of Directors and the Committees, with the help of Willis Towers Watson, a specialized

- consulting firm, whose results were brought to the attention of the Board of Directors for the implementation of the final considerations;
- examined the renewal proposal of a three-year medium-long term incentive plan, having essentially the same characteristics as the previous one, and instructed the Chairman to submit the proposal to the Board of Directors on 24 April 2018;
 - approved the Report on the Compensation Policy and assigned the Committee Chairman to make a proposal to the Board of Directors on 24 April 2018.

2.3. Involvement of independent experts

On a regular basis, both the relevant company department (Human Resources, Procurement and Services) 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 and/or companies specialised in executive compensation 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.

Although no independent experts took part in the preparation of the compensation policy, this report was defined by also taking into account the results of the activity carried out by the company Georgeson S.r.l., appointed in 2016 to identify the main critical aspects of the Mediaset compensation policy with respect to the "suggested guidelines for professional investors and proxy advisors", referred to in the previous paragraph.

3. Scope, purposes and principles of the compensation policy

Mediaset compensation policy sets principles and guidelines for establishing the compensation of:

- Delegated bodies
- Key Management Personnel
- Non-executive and independent directors.

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

<i>Alignment with the business strategy</i>	Strengthening values, capabilities, and conducts, aligning them with the business strategies, by recognising the responsibility and crucial nature of the position held, results achieved, and quality of professional contribution. The structure of the overall compensation includes a balanced package of fixed and variable, material and non-material components.
<i>Attract and retain high-value personnel</i>	Mediaset believes the compensation 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 compensation policy is structured to guarantee competitiveness with the outside market and to ensure internal equity, also consistently with the defined performance levels.
<i>Link with performance and value creation</i>	The ongoing use of a variable component of the compensation, split into a short-term and a medium-long-term (share-based) component, makes the compensation policy consistent with the medium-long-term interest of the Company and its shareholders.

4. Compensation of the delegated bodies and key management personnel

4.1. Structure of compensation

The structure of the compensation of the delegated bodies and key management personnel comprises the following components:

Fixed part	<p>it is defined with reference to the responsibilities assigned and distinctive competencies possessed</p> <p>it is monitored periodically against market benchmarks to guarantee an adequate level of retention</p>
Variable part - short-term incentive	it ensures a direct link between compensation and performance results; its purpose is to reward the achievement of corporate and personal objectives
Variable part - medium-long-term incentive	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	they include non-monetary forms of compensation, complementing the other compensation elements; they provide competitive advantage and address the various needs of the executive (welfare and improved quality of life)

The components listed above are illustrated in detail in the following paragraphs.

4.2. Fixed part

The fixed compensation 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 compensation databases prepared by a leading consulting firm specialized in compensation, 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.

4.3. Short term incentive

Starting from 2017, the Mediaset Group has introduced a new Annual Incentive System, called SIA, applicable to the delegated bodies, the key management personnel and to all Group executives. 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.

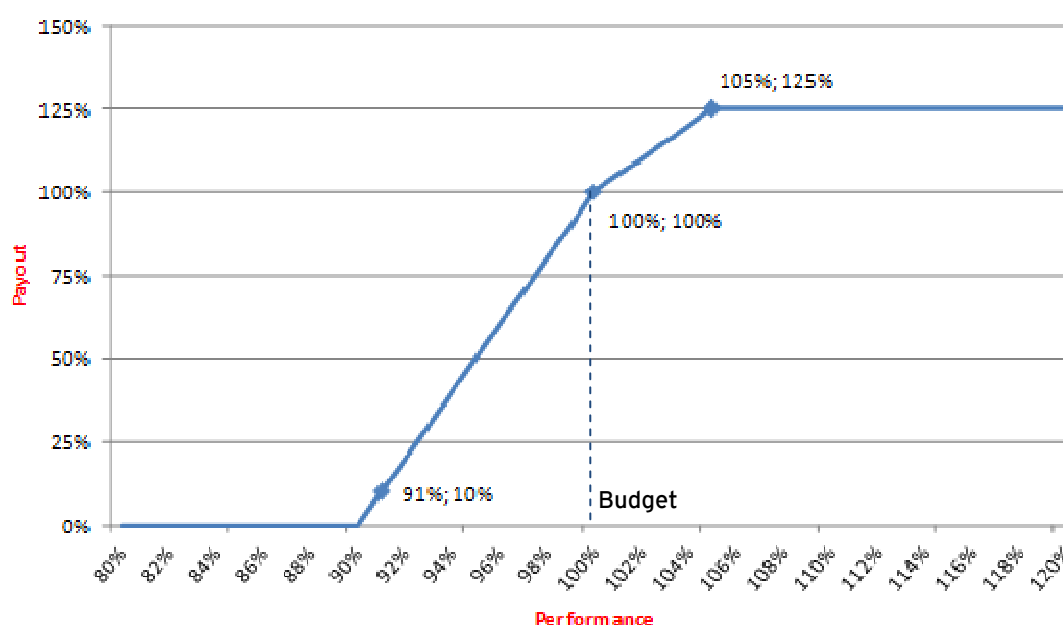
This system has the main objective of strengthening and guaranteeing the alignment between how individuals act and short-term company objectives.

The plan provides for a correlation mechanism between the Group's economic results and the level of payable incentives, through a system that determines the bonus that can actually be obtained based on the performance of a financial statement parameter, which is different between delegated bodies and key

management personnel, as later detailed in the paragraphs dedicated to their respective 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, 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 105% is achieved; this level corresponds to the payment of 125% of the bonus value associated with each objective.

The following graph shows the relation between system payout and performance, which is applied to all recipients of the system and to all objectives:



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.

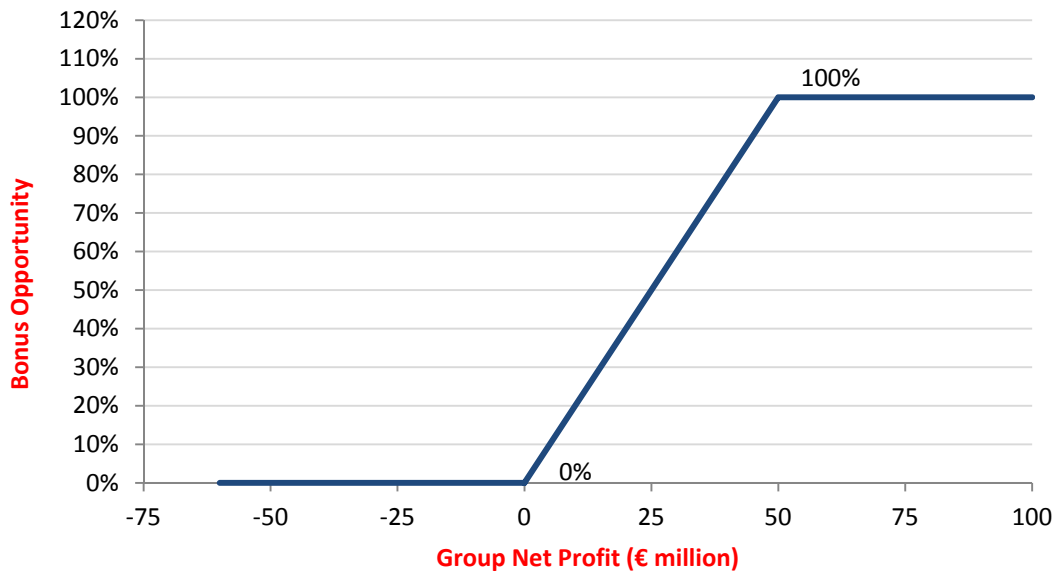
4.3.1. Objectives assigned to the Delegated Bodies

For the Chairman and the Deputy Chairman and Chief Executive Officer, the correlation with company results is based on the **Group's Net Profit**. It acts as an

on/off system activation condition, as well as parameter for any downward reassessment of the Bonus target value. In particular:

- In case of negative Group Net Profit (loss for the year) no bound will be paid to the delegated bodies;
- In the case of positive Group Net Profit of less than €50 million, the target value of the bonus will be revalued proportionately, through a 2 percentage points reduction for each € 1 million less than the threshold of €50 million;
- In the case of Group Net Profit of €50 million or more, the bonus opportunity will be 100% of the reference target.

The following chart shows the mechanism for activating the incentive system and for proportional recalculation of the reference target value:



The quantitative financial objectives for the delegated bodies are formalized in an Objective Sheet, which for 2018 is composed as follows:

Correlation parameter with Group earnings	Group Net profit						
Objectives Performance	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #002060; color: white;">Indicator</th> <th style="background-color: #002060; color: white;">Weighting</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #cccccc;">Group EBIT</td> <td style="background-color: #cccccc;">50%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #cccccc;">Group Net Financial Position</td> <td style="background-color: #cccccc;">50%</td> </tr> </tbody> </table>	Indicator	Weighting	Group EBIT	50%	Group Net Financial Position	50%
Indicator	Weighting						
Group EBIT	50%						
Group Net Financial Position	50%						

To both objectives, the performance-payout correlation scale is applied, which can increase by up to 125% the maximum payout associated with the achievement of each objective.

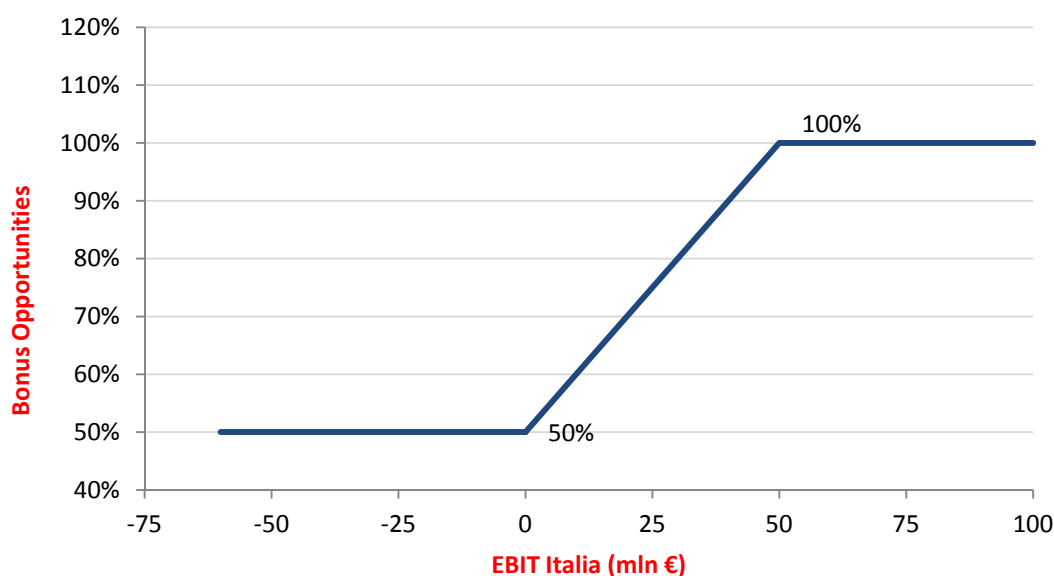
The target performance objective of each indicator is represented by the annual Budget value approved by the Board of Directors, which is associated with a 100% payout. These values are not explained as they are price sensitive information.

4.3.2. Objectives assigned to Key Management Personnel

For key management personnel, the correlation with company results is based on **EBIT Italy**, adjusted by separating the result of the listed subsidiaries. The target value of the bonus to is proportionally reduced based on such value, if the company profitability results are unsatisfactory. In particular:

- In case of negative EBIT Italy, the bonus will be reduced by 50% of the target value;
- In case of positive EBIT Italy of less than €50 million, the target value of the bonus will be revalued proportionately, through a 1 percentage points reduction for each € 1 million less than the threshold of €50 million;
- In case of EBIT Italy of €50 million or more, the bonus opportunity will be 100% of the reference target.

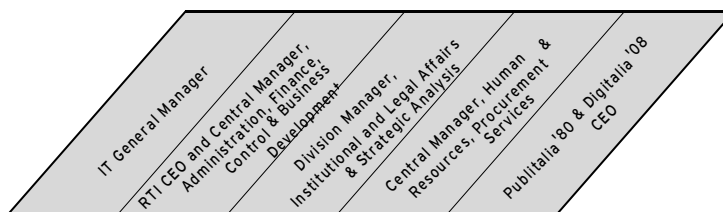
The following chart shows the mechanism for the proportional recalculation of the reference target value:



The quantitative objectives are assigned to key management personnel depending on the responsibilities related to the role and mainly consist of financial objectives. The objectives allocated for 2018 to each key manager who is beneficiary of the SIA system are summarized below, aggregated by type:

Correlation parameter with Group earnings

EBIT Italy (net of listed subsidiaries)



Performance Objectives - Type

Group Net Financial Position		40%			
Business Unit EBITDA		60%			
Consolidated advertising revenues					80%
Area costs	60%		100%	80%	20%
Area efficiency				20%	
Area audience share	40%				

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

The target performance objectives of each indicator are 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. Long-term Incentive

In 2015, the Shareholders' Meeting approved a new medium-long-term incentive plan having the following objectives:

- 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 24 April 2018 the Board of Directors of the Company, upon proposal by the Compensation Committee, took note of the effectiveness of this Plan and decided to submit a plan with similar characteristics and purposes to the approval of the Ordinary Shareholders' Meeting scheduled for 27 June 2018.

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, who were 29 last year, are selected by the Board of Directors on the proposal of the Compensation Committee.

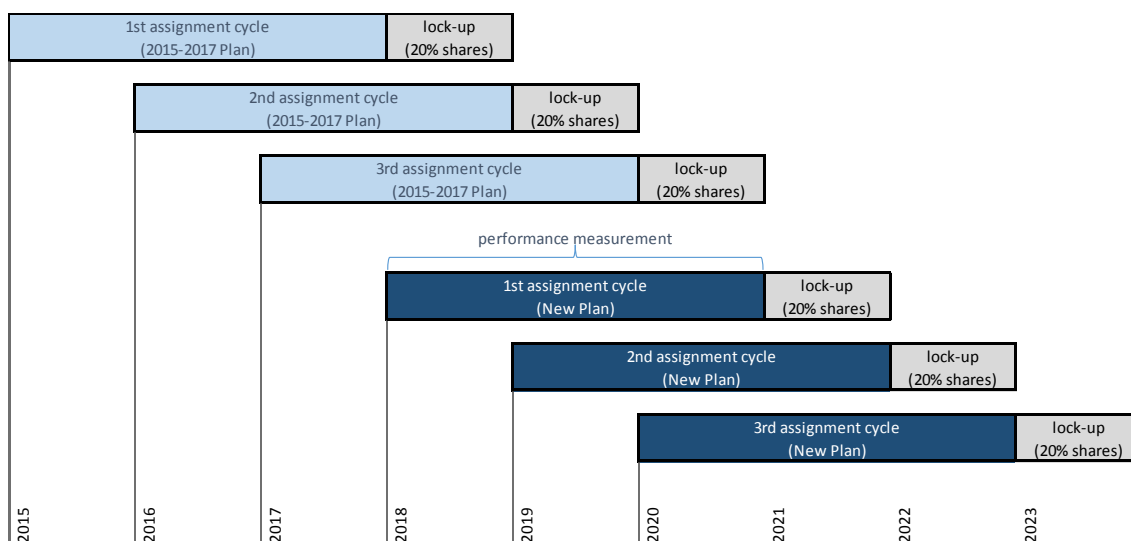
The plan consists in granting rights to receive free common shares of Mediaset S.p.A. (so-called *performance shares*) at the end of a three-year vesting period, on condition of achieving pre-determined performance levels. More specifically, the plan provides for the attribution of *base rights* and 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 plan. The beneficiary receives 1 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 maturing 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 2018, 2019, and 2020 and provides, at the end of the 36-month vesting period, for a one-year lock-up period for 20% of any shares that might be assigned. 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 2015, 2016 and 2017.



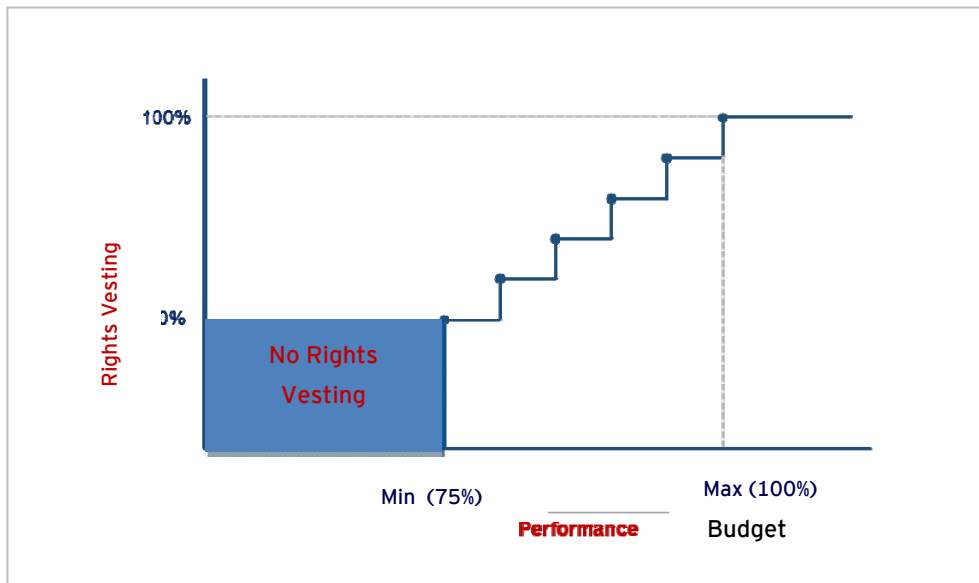
In 2018, the rights for the first three-year cycle of the new Plan will be assigned and the shares relating to the first cycle of the previous Plan will be allocated.

4.4.1. Objectives assigned to delegated bodies and key management personnel

For all recipients, the plan is linked to the following performance objectives:

	Indicator	Weight
Performance Objectives	Three-year cumulative net Group profit	50%
	Three-year cumulative Group Free Cash Flow	50%

The medium-long term incentive system rewards a performance range (calculated as the weighted average of the 2 objectives) between 75% and 100%, corresponding respectively to the vesting of 50% and 100% of the assigned rights. In the event of intermediate results, a share of the rights will vest while no rights will vest over 100% in case of overperformance.



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.

20% of the shares deriving from the plan are subject to a 12 month lock-up period, during which the beneficiaries may not dispose of the shares matured (no-sale or no-transfer constraint).

4.5. 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.

4.6. Other payments

The Chairman and the 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 consulting with the Compensation Committee.

4.7. Pay-mix

The following graphs illustrate the overall Pay-mix, target and maximum, of the delegated bodies and 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-term incentive can take based on the performance obtained.

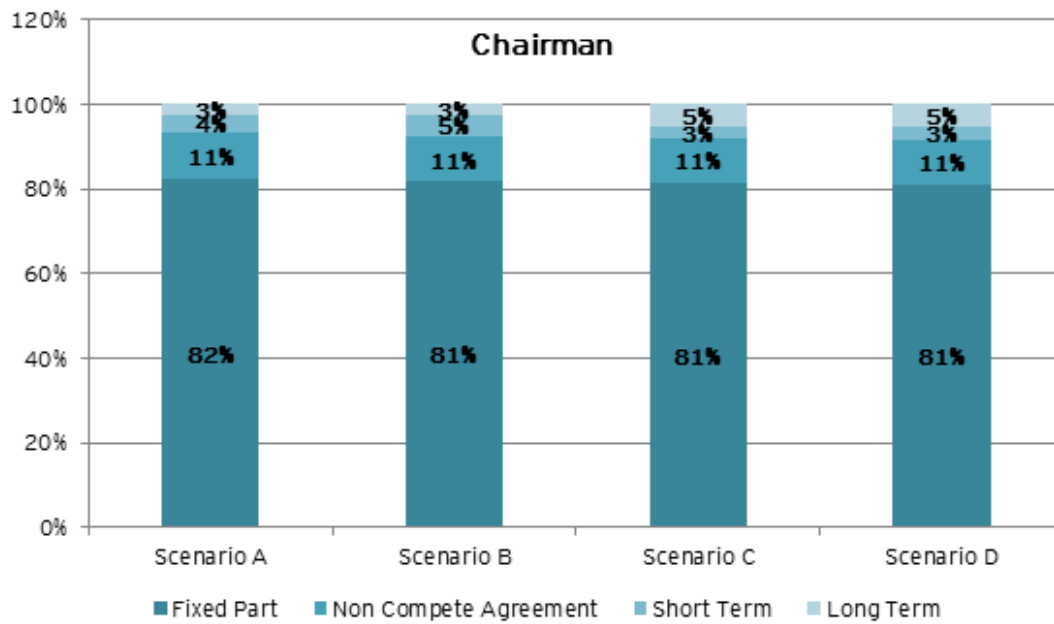
For the purposes of the representation, full satisfaction of the conditions for access to the incentive system are assumed, excluding therefore any ex ante penalties on the target.

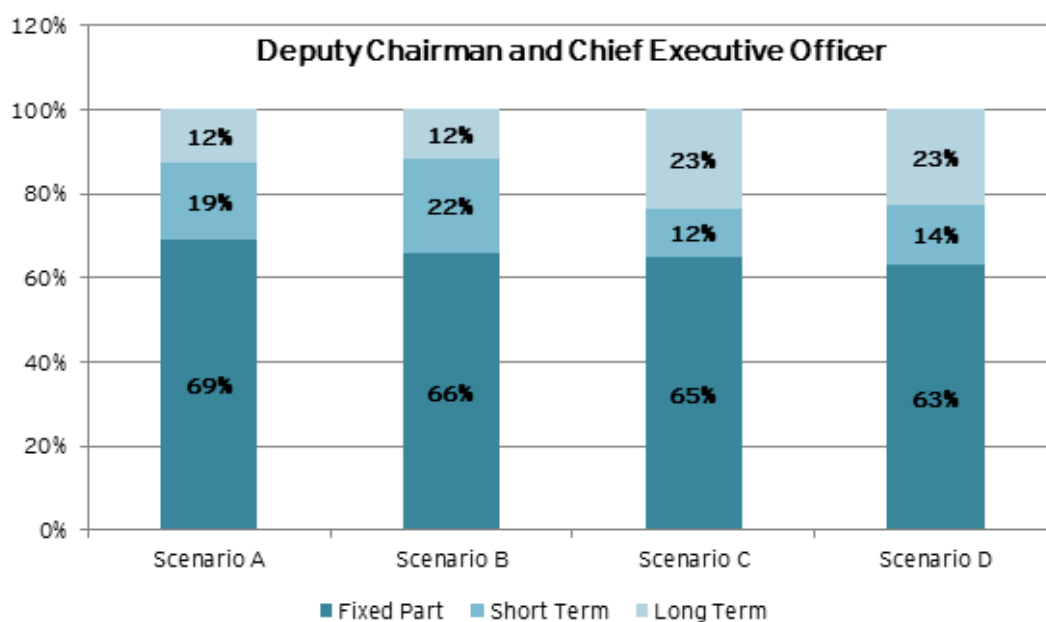
More specifically, the pay-mix results of the following 4 cases are presented:

		SIA Performance	
		Target	Maximum ($\geq 105\%$)
Share of SIA allocated to	25%	Scenario A	Scenario B
	50%	Scenario C	Scenario D

4.7.1. Pay-mix of the delegated bodies

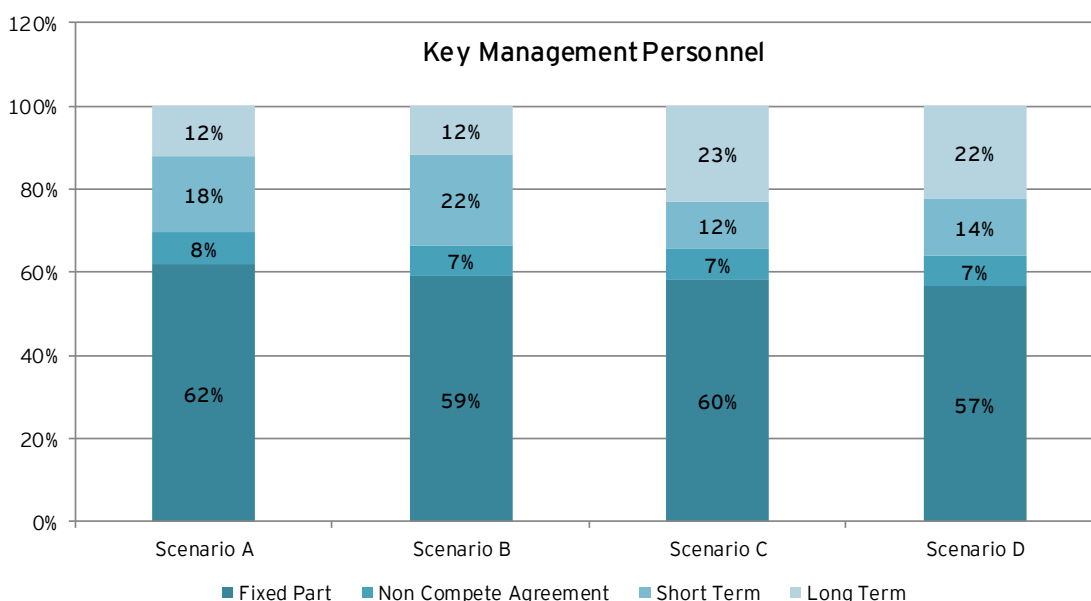
The following graphs show the overall pay-mix of the two Delegated Bodies in the four scenarios examined





4.7.2. 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



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

The Company policy is to not set *in advance* the financial aspects of any early termination of the relationship or mandate. Nevertheless, consistently with market practice, in the event of termination, severance pay may not exceed the equivalent of 24 months of compensation for director responsibilities plus, in the case a regular

employment contract is terminated, the statutory termination benefits for managers provided by law.

5. Policy for non-executive directors

Non-executive and/or independent directors 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.

At present the annual fixed compensation set by shareholders in the Shareholders' Meeting of 29 April 2015 is € 16,000, in addition to an attendance fee of € 2,000 for attending each meeting of the Board and/or of the committees. This attendance fee is 50% higher for the chairman of the Board of Directors and committee chairmen. 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. 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.

SECTION II

Part one

This section of the report describes the implementation of the 2017 policy for delegated bodies and for key management personnel; the purpose is to highlight its consistency with the general policy described in Section I.

1. Delegated bodies

1.1. The Chairman

Mr Fedele Confalonieri received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** equal to EUR 2,988,642.48, of which gross annual compensation (GAC) equal to EUR 1,464,642.48, compensation for the position held throughout 2017 equal to EUR 1,524,000 (including compensation for the position of Chairman of the Board of Directors amounting to EUR 24,000).

The Chairman also received compensation of EUR 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España;

- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the target in terms of Group Net Profit and the assigned financial objectives, the accrued premium is EUR 107,500;
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 57,029 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 97,403 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated to the Chairman was valued at EUR 14,095.
- **other payments:** in 2017 the Chairman was paid the consideration for the non-compete agreement amounting to EUR 400,000 (in Table 1, shown in the second part of the Section, this amount is included in fixed compensation as an employee);

No one-off bonus was paid in 2017.

1.2. Deputy Chairman and Chief Executive Officer

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

- **fixed component:** equal to EUR 1,390,886, of which gross annual compensation (GAC) equal to EUR 374,886, compensation for the position held throughout 2017 equal to EUR 1,016,000 (including compensation for the position of Director amounting to EUR 16,000).

- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the target in terms of Group Net Profit and the assigned financial objectives, the accrued premium is EUR 268,750;
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 142,572 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 243,507 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated to the Deputy Chairman was valued at EUR 2,136.86;
- **other payments:** no one-off bonus was paid in 2017.

2. Key Management Personnel

Key managers are:

Last name	First name	Position at company
Adreani	Giuliano	Chairman of Publitalia '80 S.p.A., Digitalia '08 S.r.l., Mediamond S.p.A. and Publieurope Limited
Crippa	Mauro	General Manager Information of R.T.I. S.p.A.
Giordani	Marco	General Manager of Administration, Finance, Control, and Business Development of Mediaset S.p.A., Chief Executive Officer of R.T.I. S.p.A., Chairman of Mediaset Premium S.p.A., Monradio S.r.l., RadioMediaset S.p.A. and Virgin Radio Italy S.p.A.
Nieri	Gina	Manager of Institutional Affairs, Legal, and Strategic Analysis Department of Mediaset S.p.A., Deputy Chairman of R.T.I. S.p.A.
Querci	Niccolò	Central Manager of Human Resources, Procurement, and Services of Mediaset S.p.A., Deputy Chairman of R.T.I. S.p.A. and Publitalia '80 S.p.A.
Sala	Stefano	Chief Executive Officer of Publitalia '80 S.p.A., Digitalia '08 S.r.l., and Publieurope Limited and Deputy Chairman Mediamond S.p.A.

Mr Giuliano Adreani received the following **compensation**:

- for the position, held for the entire year 2017, as director of Mediaset, € 16,000;
- for the position as Chairman of Publitalia, € 1,233,333 and of Digitalia, € 200,000;

- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at € 15,618.

He also received compensation of € 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España.

Mr Mauro Crippa received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** of EUR 730,363.77 of which gross annual compensation (GAC) of EUR 714,363.77 received as an employee of R.T.I. and compensation as director of Mediaset of EUR 16,000.
- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the profitability target which acts as correlation parameter with company results and on the assigned financial objectives, the accrued bonus is EUR 99,000;
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 39,207 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 64,110 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at EUR 4,641.87
- **other payments:** in 2017 Mario Crippa was paid the consideration for the non-compete agreement amounting to EUR 100,000 (in Table 1, shown in the second part of the Section, this amount is included in fixed compensation as an employee);
No one-off bonus was paid in 2017.

Mr Marco Giordani received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** equal to EUR 835,733.62, of which gross annual compensation (GAC) of EUR 819,733.62 received as an employee of Mediaset and compensation as director of EUR 16,000;
He also received compensation of EUR 75,000 as director of the subsidiary Mediaset España;
- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the profitability target which acts as correlation parameter with company results and on the assigned financial objectives, the accrued bonus is EUR 93,500;
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 114,058 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 160,558 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at EUR 4,872.08;
- **other payments:** in 2017 Marco Giordani was paid the consideration for the non-compete agreement amounting to EUR 100,000 (in Table 1, shown in the second part of the Section, this amount is included in fixed compensation as an employee);
No one-off bonus was paid in 2017.

Mrs Gina Nieri received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** equal to EUR 788,046.12, of which gross annual compensation (GAC) of EUR 772,046.12 received as an employee of Mediaset and compensation as director of EUR 16,000.
- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the profitability target which acts as correlation parameter with company results and on the assigned financial objectives, the accrued bonus is EUR 78,125;
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 71,286 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 121,752 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at EUR 4,803.94.
- **other payments:** in 2017 Gina Nieri was paid the consideration for the non-compete agreement amounting to EUR 100,000 (in Table 1, shown in the second part of the Section, this amount is included in fixed compensation as an employee).
No one-off bonus was paid in 2017.

Mr Niccolò Querci received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** of EUR 875,686.84 of which gross annual compensation (GAC) of EUR 859,686.84 received as an employee of R.T.I. and compensation as director of Mediaset of EUR 16,000;
- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the profitability target which acts as correlation parameter with company results and on the assigned financial objectives, the accrued bonus is EUR 118,594;
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 39,207 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 64,110 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at EUR 4,929.26.
- **other payments:** in 2017 Niccolò Querci was paid the consideration for the non-compete agreement amounting to EUR 100,000 (in Table 1, shown in the second part of the Section, this amount is included in fixed compensation as an employee).
No one-off bonus was paid in 2017.

Mr Stefano Sala received a compensation broken down as follows:

- **fixed component:** amounting to EUR 1,544,773.45, of which the gross annual compensation (GAC) was EUR 1,228,773.45 received as employee of Publitalia '80, the compensation as director of Mediaset was EUR 16,000, and

the compensation for the position held at Publitalia '80 was EUR 300,000 for the whole year.

- **variable short-term component:** based on the level of achievement of the profitability target which acts as correlation parameter with company results and on the assigned financial objectives, the accrued bonus is EUR 168,000.
- **variable medium-long-term component:** on 27 July 2017, the Board of Directors of Mediaset attributed 228,115 rights, implementing the medium-long-term plan, which are added to the 146,104 rights attributed in 2015 and 2016;
- **benefits:** the non-monetary benefits package allocated was valued at EUR 4,553.12.
- **other payments:** in 2017 Stefano Sala was paid the consideration for the non-compete agreement amounting to EUR 200,000 (in Table 1, shown in the second part of the Section, this amount is included in fixed compensation as an employee).

No one-off bonus was paid in 2017.

3. Board of Statutory Auditors

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

The Shareholders' Meeting of 28 June 2017 confirmed Mr Mauro Lonardo as the Chairman of the Board of Statutory Auditors and appointed Mr Ezio Maria Simonelli and Ms Francesca Meneghel as regular auditors, establishing an annual gross compensation of EUR 60,000 for the regular auditors and of EUR 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 2019 financial statements.

Part two

4. 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
						Bonuses and other incentives (**)	Share of profits					
Fedele Confalonieri	Pres. C.di A.	01/01/2017 31/12/2017	Approvazione bilancio 2017									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 24.000,00 (EC) 21.000,00								
				(Att) 45.000,00 (RCC)								
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr) 1.500.000,00 (CC)								
				(Sal) 1.864.642,48 (IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts				3.433.642,48	21.000,00	107.500,00		14.094,81		3.576.237,29	196.120,00	
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC) 75.000,00 (EC) 8.000,00								
				(Att) 28.000,00 (RCC) 20.000,00								
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr) 8.000,00 (CC)								
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates				103.000,00	36.000,00					139.000,00		
(III) Total				3.536.642,48	57.000,00	107.500,00		14.094,81		3.715.237,29	196.120,00	

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

(**) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)

(***) 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

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	Vice Presidente Amministratore Delegato	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 16.000,00 (EC) 10.000,00								
				(Att) 30.000,00 (RCC)								
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr) 1.000.000,00 (CC)								
				(Sal) 374.886,01 (IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts				1.420.886,01	10.000,00	268.750,00		2.136,86		1.701.772,87	490.298,00	
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				1.420.886,01	10.000,00	268.750,00		2.136,86		1.701.772,87	490.298,00	

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

(**) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)

(***) 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

(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

Mediaset Group - Compensation Report

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

First and last name	Office	Period of 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					
Giuliano Adreani	Director	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
				(ShC) 16.000,00	(EC) 14.000,00							
				(Att) 30.000,00	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				46.000,00	14.000,00			15.618,00		75.618,00	0,00	
				(ShC) 96.000,00	(EC) 8.000,00							
				(Att) 28.000,00	(RCC) 20.000,00							
				(Lre) 1.412.333,34	(GNC) 8.000,00							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates				1.536.333,34	36.000,00					1.572.333,34		
(III) Total				1.582.333,34	50.000,00			15.618,00		1.647.951,34	0,00	

(*) 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

(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

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

First and last name	Office	Period of 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	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
				(ShC) 16.000,00	(EC)							
				(Att) 18.000,00	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				34.000,00						34.000,00		
				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				34.000,00						34.000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(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

Mediaset Group - Compensation Report

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						
Franco Bruni	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements										
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC)	16,000,00	(EC)							
				(Att)	24,000,00	(RCC)	20,000,00						
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)		(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts					40,000,00		20,000,00				60,000,00		
Partial 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		20,000,00				60,000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation

(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

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					
Pasquale Cannatelli	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC)	16,000,00	(EC)						
				(Att)	28,000,00	(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts					44,000,00					44,000,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					44,000,00					44,000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation
 On 25/01/2018 the Director Pasquale Cannatelli resigned.

(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

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

First and last name	Office	Period of 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 Crippa	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 16.000,00 (EC)								
				(Att) 30.000,00 (RCC)								
				(Lre) (GNC)								
				(Csr) (CC)								
				(Sal) (IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts				46.000,00						46.000,00	129.909,00	
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC) (EC)								
				(Att) (RCC)								
				(Lre) (GNC)								
				(Csr) (CC)								
				(Sal) 814.363,77 (IC)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates				814.363,77		99.000,00		4.641,87		918.005,64		
(III) Total				860.363,77		99.000,00		4.641,87		964.005,64	129.909,00	

(*) The key management personnel of the Mediaset Group hold the position of Director of Mediaset S.p.A.
 (**) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)
 (***) 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

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

First and last name	Office	Period of 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					
Bruno Ermolli	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 16.000,00 (EC)								
				(Att) 18.000,00 (RCC)								
				(Lre) (GNC)								
				(Csr) (CC) 6.000,00								
				(Sal) (IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts				34.000,00	6.000,00					40.000,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC) (EC)								
				(Att) (RCC)								
				(Lre) (GNC)								
				(Csr) (CC)								
				(Sal) (IC)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				34.000,00	6.000,00					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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")
 (Sal) Fixed employee compensation
 (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

Mediaset Group - Compensation Report

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)	(EC)		Bonuses and other incentives	Share of profits						
Marco Giordani	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements											
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC)	16.000,00	(EC)	14.000,00							
				(Att)	30.000,00	(RCC)								
				(Lre)		(GNC)								
				(Csr)		(CC)								
				(Sal)	919.733,62	(IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts					965.733,62		14.000,00	93.500,00		4.872,08		1.078.105,70	333.169,00	
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	75.000,00	(EC)								
				(Att)	28.000,00	(RCC)	20.000,00							
				(Lre)		(GNC)								
				(Csr)		(CC)								
				(Sal)		(IC)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates					103.000,00		20.000,00				123.000,00			
(III) Total					1.068.733,62		34.000,00	93.500,00		4.872,08		1.201.105,70	333.169,00	

(*) 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 new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)

(RCC) Risk and Control Committee

(GNC) Governance and Appointments Committee

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

(CC) Compensation Committee

(ShC) compensation assigned by shareholders

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

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

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(SR) remuneration for performance of specific responsibilities (ex art. 2389 paragraph 3 "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	
				(ShC)	(EC)		Bonuses and other incentives	Share of profits						
Fernando Napolitano	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements											
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC)	16.000,00	(EC)	14.000,00							
				(Att)	30.000,00	(RCC)								
				(Lre)		(GNC)								
				(Csr)		(CC)	10.000,00							
				(Sal)		(IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts					46.000,00		24.000,00				70.000,00			
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)		(EC)								
				(Att)		(RCC)								
				(Lre)		(GNC)								
				(Csr)		(CC)								
				(Sal)		(IC)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates														
(III) Total					46.000,00		24.000,00				70.000,00			

(*) 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 and Control Committee

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

(GNC) Governance and Appointments Committee

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(CC) Compensation Committee

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

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

(Sal) Fixed employee compensation

(**) The expenses incurred as a result of the office amount to € 6,786.80

Mediaset Group - Compensation Report

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 Neri	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements										
				(ShC)	16.000,00	(EC)	12.000,00						
				(Att)	30.000,00	(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)	872.046,12	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts					918.046,12		12.000,00			78.125,00	4.803,94	1.012.975,06	245.147,00
				(ShC)		(EC)							
				(Att)		(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)		(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					918.046,12		12.000,00			78.125,00	4.803,94	1.012.975,06	245.147,00

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

(**) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)

(***) 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

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					
Michele Perini	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
				(ShC)	16.000,00	(EC)						
				(Att)	28.000,00	(RCC)						
				(Lre)		(GNC)	10.000,00					
				(Csr)		(CC)	15.000,00					
				(Sal)		(IC)	15.000,00					
(I) Compensation in company preparing the accounts					44.000,00		40.000,00			84.000,00		
				(ShC)		(EC)						
				(Att)		(RCC)						
				(Lre)		(GNC)						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total					44.000,00		40.000,00			84.000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(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

Mediaset Group - Compensation Report

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						
Alessandra Piccinino	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements										
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC)	16.000,00	(EC)							
				(Att)	30.000,00	(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)		(IC)	10.000,00						
(I) Compensation in company preparing the accounts					46.000,00		10.000,00					56.000,00	
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)		(EC)							
				(Att)		(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)		(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total					46.000,00		10.000,00					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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(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

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	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements										
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC)	16.000,00	(EC)							
				(Att)	30.000,00	(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)		(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts					46.000,00					46.000,00	129.909,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)		(EC)							
				(Att)		(RCC)							
				(Lre)		(GNC)							
				(Csr)		(CC)							
				(Sal)	959.686,84	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates					959.686,84		118.594,00	4.929,26		1.083.210,10			
(III) Total					1.005.686,84		118.594,00	4.929,26		1.129.210,10	129.909,00		

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

(**) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)

(***) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "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

Mediaset Group - Compensation Report

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	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
				(ShC) 16.000,00 (EC)								
				(Att) 28.000,00 (RCC)								
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal) (IC)								
(I) Compensation in company preparing the accounts				44.000,00						44.000,00	392.467,00	
				(ShC) 16.000,00 (EC)								
				(Att) (RCC)								
				(Lre) (GNC)								
				(Csr) 284.000,00 (CC)								
				(Sal) 1.428.773,45 (IC)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates				1.728.773,45		168.000,00		4.553,12		1.901.326,57		
(III) Total				1.772.773,45		168.000,00		4.553,12		1.945.326,57	392.467,00	

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

(**) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 paid 2018)

(***) 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

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	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
				(ShC) 16.000,00 (EC)								
				(Att) 30.000,00 (RCC)	30.000,00							
				(Lre) (GNC)	18.000,00							
				(Csr) (CC)								
				(Sal) (IC)	10.000,00							
(I) Compensation in company preparing the accounts				46.000,00	58.000,00					104.000,00		
				(ShC) (EC)								
				(Att) (RCC)								
				(Lre) (GNC)								
				(Csr) (CC)								
				(Sal) (IC)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				46.000,00	58.000,00					104.000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(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

Mediaset Group - Compensation Report

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

First and last name	Office	Period of office held	Termination of office	Fixed compensation on (**)	Compensation on 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					
Wanda Ternau	Consigliere	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2017 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 16.000,00 (EC)								
				(Att) 30.000,00 (RCC)								
				(Lre)		(GNC) 12.000,00						
				(Csr)		(CC)						
				(Sal)		(IC)						
(I) Compensation in company preparing the accounts				46.000,00	12.000,00					58.000,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				46.000,00	12.000,00					58.000,00		

(*) 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 and Control Committee

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

(GNC) Governance and Appointments Committee

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(CC) Compensation Committee

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

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

(Sal) Fixed employee compensation

(**) The expenses incurred as a result of the office amount to €2,188.50 paid in 2018

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

First and last name	Office	Period of office held	Termination of office	Fixed compensation on (**)	Compensation on 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	Pres. Coll.Sind.	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2019 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 90.000,00 (EC)								
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				90.000,00						90.000,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				90.000,00						90.000,00		

(*) 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 and Control Committee

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

(GNC) Governance and Appointments Committee

(Lre) lump-sum expense reimbursement

(CC) Compensation Committee

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

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

(Sal) Fixed employee compensation

(**) The expenses incurred as a result of the office amount to € 11,752.91

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

First and last name	Office	Period of office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation on 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	Sind. Ef.	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2019 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 60,000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				60,000,00						60,000,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				60,000,00						60,000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(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

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

First and last name	Office	Period of office held	Termination of office	Fixed compensation	Compensation on 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	Sind. Ef.	01/01/2017 31/12/2017	Approval 2019 financial statements									
Partial compensation in company preparing the accounts				(ShC) 60,000,00	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(I) Compensation in company preparing the accounts				60,000,00						60,000,00		
Partial compensation from subsidiaries and associates				(ShC)	(EC)							
				(Att)	(RCC)							
				(Lre)	(GNC)							
				(Csr)	(CC)							
				(Sal)	(IC)							
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
(III) Total				60,000,00						60,000,00		

(*) 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 (ex art. 2389 paragraph 3 "Civil Code")

(Sal) Fixed employee compensation

(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

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 financial 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			
Fedele Confalonieri	Chairman															
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	45,662 Rights for the assignment of free shares	14/07/2015 31/07/2016											78.758	
			51,741 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2016												78.046
			57,029 Rights for the assignment of free shares			3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070							39.316
(II) Compensation from subsidiaries and associates																
III) Total			97,403		57,029										196,120	

(* additional information concerning the plan is available in the appropriate information document found in the Company's website (www.mediaset.it)

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 financial 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			
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)	114,54 Rights for the assignment of free shares	14/07/2015 31/07/2016											106.893	
			129,353 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2016												195.116
			142,572 Rights for the assignment of free shares			3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070							98.289
(II) Compensation from subsidiaries and associates																
III) Total			243,507		142,572										490,298	

(* additional information concerning the plan is available in the appropriate information document found in the Company's website (www.mediaset.it)

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 financial 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	
Mauro Crippa	Director											
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	28,538 Rights for the assignment of free shares	14/07/2015 31/07/2016								49,222
		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	35,572 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2016								53,657
		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)			39,207 Rights for the assignment of free shares	3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070			27,029
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
III Total			64,110		39,207							129,908

(* additional information concerning the plan is available in the appropriate information document found in the Company's website (www.mediaset.it)

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 financial 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	
Marco Giordani	Director											
(I) Compensation in the company preparing the accounts		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	57,076 Rights for the assignment of free shares	14/07/2015 31/07/2016								98,445
		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	103,482 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2016								156,092
		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)			14,058 Rights for the assignment of free shares	3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070			78,632
(II) Compensation from subsidiaries and associates												
III Total			160,558		14,058							333,169

(* additional information concerning the plan is available in the appropriate information document found in the Company's website (www.mediaset.it)

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 financial 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)	57,076 Rights for the assignment of free shares	14/07/2015 31/07/2016											98.445	
			64,676 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2016												97.557
					71,286 Rights for the assignment of free shares		3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070						49.145
(II) Compensation from subsidiaries and associates																
III) Total			121,752		71,286										245.147	

(* additional information concerning the plan is available in the appropriate information document found in the Company's website (www.mediaset.it)

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 financial 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)	28,538 Rights for the assignment of free shares	14/07/2015 31/07/2016											49.222	
			35,572 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2016												53.657
					39,207 Rights for the assignment of free shares		3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070						27.029
(II) Compensation from subsidiaries and associates																
III) Total			64.110		39.207										129.908	

(* additional information concerning the plan is available in the appropriate information document found in the Company's website (www.mediaset.it)

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 financial 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)	68,492 Rights for the assignment of free shares	11/07/2015 31/07/2018									18.135
		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	77,512 Rights for the assignment of free shares	21/06/2016 30/06/2019									117.070
		2015 - 2017 Plan (General Meeting resolution of 29 April 2015)	228,115 Rights for the assignment of free shares			3,447	27/06/2017 30/06/2020	27/06/2017	3,5070				57.262
(II) Compensation from subsidiaries and associates													
(III) Total			146.114		228.115								382.467

(*): additional information concerning the plan is available in the appropriate information document to find in the Company's website (www.mediaset.it)

Mediaset Group - Compensation Report

TABLE 3B:

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

First and last name	Office	Plan	2017 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Fedele Confalonieri	Chairman of the Board of Directors								
(I) Compensation in the company preparing the accounts	Plan A (date of relative resolution)		107.500,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			107.500,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

TABLE 3B:

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

First and last name	Office	Plan	2017 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)		268.750,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			268.750,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

TABLE 3B

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

First and last name	Office	Plan	2017 bonus			Bonuses of previous years			Other bonuses
			Payable/Paid (*)	Deferred	Deferral period	Can no longer be paid	Payable/Paid	Still deferred	
Mauro Crippa	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)		99.000,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			99.000,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

Mediaset Group - Compensation Report

TABLE 3B

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

First and last name	Office	Plan	2017 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)		93.500,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			93.500,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

TABLE 3B

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

First and last name	Office	Plan	2017 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)		78.125,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
	Plan C (date of relative resolution)								
(II) Compensation from subsidiaries and associates	Plan A (date of relative resolution)								
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			78.125,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

TABLE 3B

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

First and last name	Office	Plan	2017 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)		118.594,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			118.594,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

TABLE 3B

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

First and last name	Office	Plan	2017 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)		168.000,00						
	Plan B (date of relative resolution)								
III) Total			168.000,00						

(*) Amount, arising from the new Annual Incentive System, was paid as an employee (accrued 2017 payment 2018)

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
			(31/12/2016)			(31/12/2017)
Fedele Confalonieri	Chairman of the Board	Mediaset S.p.A.	400.000	-	-	400.000
Berlusconi Pier Silvio	Deputy Chairman and Chief Executive Officer		-	-	-	-
Giuliano Adreani	Director	Mediaset S.p.A.	329,100 (1)	-	-	329,100 (1)
Marina Berlusconi	Director	Mediaset S.p.A.	320,000 (2)	-	-	320,000 (2)
Franco Bruni	Director		-	-	-	-
Pasquale Cannatelli (3)	Director	Mediaset S.p.A.	116.500	-	-	116.500
Mauro Crippa	Director	Mediaset S.p.A.	3.595	-	-	3.595
Bruno Ermolli	Director	Mediaset S.p.A.	19.000	-	-	19.000
Marco Giordani	Director	Mediaset S.p.A.	38.500	-	-	38.500
Fernando Napolitano	Director		-	-	-	-
Gina Nieri	Director	Mediaset S.p.A.	5.500	-	-	5.500
Michele Perini	Director		-	-	-	-
Alessandra Piccinino	Director		-	-	-	-
Niccolò Querci	Director	Mediaset S.p.A.	15.000	-	-	15.000
Stefano Sala	Director		-	-	-	-
Carlo Secchi	Director		-	-	-	-
Wanda Ternau	Director		-	-	-	-
Mauro Lonardo	Chairman of Board of Statutory Auditors		-	-	-	-
Francesca Meneghel	Reg Auditor		-	-	-	-
Ezio Maria Simonelli	Reg Auditor		-	-	-	-

(1) of which 7,000 shares held by their spouse.

(2) shares purchased through the subsidiary.

(3) On 25/1/2018 the Director Pasquale Cannatelli resigned.

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