Registro delle Imprese e Codice Fiscale 07258710586
R.E.A. di Roma 604174
Sede legale: Via Brenta 11 – 00198 Roma
Sito Internet: www.mondotv.it o www.mondo-tv.com

Mondo TV S.p.A.

RELAZIONE

SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE

E SUI COMPENSI CORRISPOSTI

2021

(ai sensi degli articoli 123-ter del D. Lgs. 58/1998, così come modificato dal D.Lgs 49 del 10.5.2019 e 84-quater della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999 e ss. mm.)

Approvazione: Consiglio di amministrazione del 25 marzo 2022

Pubblicazione: 8 aprile 2022

SOMMARIO DEGLI ARGOMENTI

1. PREMESSA 3

2. SEZIONE I 4

A. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione 5

B. Principi ESG nella Politica di Remunerazione 7

C. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle Remunerazioni 8

1. Consiglio di Amministrazione 9

2. Comitato per la Remunerazione 9

3. Assemblea degli azionisti 10

4. Collegio Sindacale 10

D. Soggetti destinatari della Politica per la Remunerazione 11

E. Struttura della Remunerazione 11

F. Remunerazione degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale 13

1. Amministratore Delegato 13

2. Amministratori non esecutivi 14

3. Collegio sindacale 15

3. SEZIONE II 16

A. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche 16

1. PREMESSA

La presente relazione sulla remunerazione ("**Relazione sulla Remunerazione**") è stata predisposta ai sensi dell'articolo 123-ter D. Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 ("**TUF**") e dell'articolo 84-quater del regolamento CONSOB adottato con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 ("**Regolamento Emittenti**") ed è stata redatta in conformità nonché in conformità alle raccomandazioni del Codice di Corporate Governance, in particolare la Raccomandazione n. 27, approvato dal Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana nel mese di gennaio 2020 (il "**Codice di Corporate Governance**"), a cui la Società aderisce e tiene conto delle raccomandazioni contenute nella lettera annuale alle società quotate inviata dal Presidente del Comitato Corporate Governance in data 3 dicembre 2021.

La presente relazione va letta congiuntamente con la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari al 31 dicembre 2021, redatta ai sensi dell'art. 123-bis del TUF con particolare riferimento alle sezioni 8.1 e 8.2 della medesima, cui si fa rinvio in particolare per le informazioni relative alla composizione, alle funzioni e al funzionamento del Comitato per la remunerazione della Società.

La Relazione sulla Politica di Remunerazione e sui compensi corrisposti si compone, secondo quanto richiesto dall'art. 123-ter del TUF, di due sezioni.

La prima sezione illustra la Politica in materia di remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2021 per gli Amministratori, per i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, per i membri del Collegio Sindacale specificando le finalità generali perseguite, gli organi coinvolti e le procedure/strumenti utilizzati per l'adozione e l'attuazione della politica.

La seconda Sezione sui compensi corrisposti relativi all'esercizio precedente, illustra analiticamente ciascuna delle voci che compongono i compensi corrisposti per l'esercizio 2021, agli Amministratori, ai membri del Collegio Sindacale e/o agli altri dirigenti con responsabilità strategiche, oltre ad una illustrazione analitica in apposita tabella dei compensi corrisposti a tali soggetti. Si precisa che per quanto attiene alla componente

variabile spettante all'Amministratore Delegato e agli altri amministratori maturato nel 2021, non essendo disponibili i risultati di performance alla data di approvazione della Relazione, sono riportati i valori di incentivazione previsti dalla politica a livello di performance individuale target. I compensi variabili effettivamente erogati/assegnati nel 2021, saranno comunicati nella Relazione sulla Remunerazione 2022. Quanto alla quota di compenso variabile a titolo di incentivazione a medio-lungo termine spettante all'Amministratore Delegato, l'eventuale assegnazione ed erogazione sarà comunicata nella Relazione sulla Remunerazione 2024, ad esito delle verifiche di performance dell'anno 2023 con cui si conclude il mandato del presente Consiglio di Amministrazione.

La Sezione I sulla politica in materia di remunerazione è soggetta all'approvazione dell'Assemblea mediante voto vincolante, mentre la Sezione II, sui compensi corrisposti è sottoposta all'approvazione dell'Assemblea mediante voto consultivo. A tal fine, in base all'art. 84-quater, comma 1, del Regolamento Emittenti, la Relazione è messa a disposizione del pubblico presso la sede sociale e sul sito internet www.mondotv.it, sezione Investor relations/corporate governance/shareholders meeting, entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea.

Nel caso in cui l'Assemblea non approvi la Sezione I, la Società corrisponderà le remunerazioni secondo l'ultima politica approvata. Una nuova Relazione sarà sottoposta al voto degli Azionisti al più tardi in occasione della successiva Assemblea prevista.

2. SEZIONE I

La presente sezione della Relazione sulla Remunerazione descrive le linee essenziali della politica di remunerazione adottata dalla Società per l'anno 2021 (di seguito la "Politica di Remunerazione") che definisce i principi e le linee guida ai quali si è attenuta la Mondo TV S.p.A. (in seguito anche "Mondo TV" o "Società" o "Emittente") nella determinazione e nel monitoraggio dell'applicazione delle prassi retributive dei consiglieri di amministrazione con riferimento all'esercizio 2021 (l'"Esercizio di Riferimento") anche ai fini della Relazione sulla Corporate Governance approvata in data odierna dal Consiglio di Amministrazione della Società.

In ottemperanza alla disciplina in materia di trasparenza delle remunerazioni di cui all'art. 123-ter del TUF, nonché in adesione ai contenuti del Codice di Corporate Governance, il Consiglio di Amministrazione procede annualmente, a seguito delle valutazioni effettuate e delle proposte e pareri formulati dal Comitato per la Remunerazione, ad approvare la politica della Società in materia di remunerazione dei componenti degli organi di amministrazione. Il processo di elaborazione della Politica di Remunerazione, con indicazione dei ruoli e delle funzioni svolte dai diversi organismi coinvolti, è spiegato nella presente Relazione sub Sezione C.

Per disporre di persone dotate di adeguata competenza e professionalità, la remunerazione degli amministratori, sia esecutivi sia non esecutivi, e del Collegio Sindacale è definita tenendo conto della professionalità e dell'impegno richiesti dalla rilevanza del ruolo ricoperto e alle caratteristiche dimensionali e settoriali dell'impresa e alla sua situazione, privilegiando la sostanziale continuità con gli esercizi precedenti, salvo adeguamenti comunque moderati, in un'ottica di sostenibilità del relativo costo nel medio periodo e per la durata del mandato

Si sottolinea che la Società non ha individuato dirigenti con responsabilità strategiche o direttori generali, né l'organigramma prevede e storicamente ha previsto direttori generali, pertanto allo stato non sono state individuate specifiche regole per la remunerazione di tali soggetti.

Ai sensi dello Statuto sociale e di legge, il Consiglio di Amministrazione attualmente in carica scade con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio al 31 dicembre 2023.

A. Illustrazione delle finalità e delle linee generali della Politica di Remunerazione e descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione

La politica di remunerazione della Mondo TV è stata definita in modo da:

1. assicurare una struttura retributiva complessiva adeguata con la struttura sociale, gestionale e di *governance* della Mondo TV e

2. risultare funzionale al successo sostenibile della società, coerentemente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance e del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, tenendo conto della necessità di disporre, trattenere e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.

Nella suddetta ottica, la Politica per la Remunerazione persegue i seguenti fini:

1. Attrarre, trattenere e motivare le risorse;
2. Creare valore di medio e lungo termine;
3. Creare valore sostenibile;

in ossequio ai seguenti principi:

1. Equità e rendimento
2. Inclusion & Diversity
3. Trasparenza

In linea con il Codice di Corporate Governance e con le raccomandazioni del Comitato per la Corporate Governance di Borsa Italiana, la politica di remunerazione degli Amministratori Esecutivi e Dirigenti con funzioni strategiche si fonda, pertanto, sui seguenti criteri:

a. la componente fissa e la componente variabile della remunerazione sono bilanciate in funzione degli obiettivi strategici e della politica di gestione dei rischi della Società e la parte variabile rappresenta una parte significativa della remunerazione complessiva;
b. gli obiettivi di performance, cui è collegata l'erogazione delle componenti variabili, sono predeterminati, misurabili, legati in parte significativa ad un orizzonte di lungo periodo e hanno lo scopo di creare valore per gli Azionisti. Sono coerenti con gli obiettivi strategici della Società e sono finalizzati a promuoverne il successo sostenibile comprendendo, ove rilevanti, anche parametri non finanziari;
c. le componenti variabili sono soggette a limiti massimi;
d. la sostenibilità dell'attività d'impresa rientra nella definizione delle strategie e della politica di remunerazione;
e. il pagamento della componente variabile della retribuzione (composta da Short Term Incentive e Long Term Incentive) è distribuito coerentemente con le best

practice di mercato su un orizzonte temporale di breve e di lungo termine, garantendo un adeguato bilanciamento tra componente equity e componente monetaria;

f. in relazione all'erogazione della componente variabile sono previste clausole contrattuali (clausole di claw back) che consentono alla Società di chiedere la restituzione, in tutto o in parte, di componenti variabili della remunerazione erogate nei confronti dei soggetti in capo ai quali siano stati accertati comportamenti fraudolenti dolosi o di colpa grave a danno della Società stessa o nel caso si accerti che il grado di raggiungimento degli obiettivi di performance sia stato determinato sulla base di calcoli manifestamente errati o falsati;

g. non essendo allo stato prevista l'erogazione di indennità per la cessazione del rapporto di amministrazione, non sono state previste regole a tale fine.

B. Principi ESG nella Politica di Remunerazione

Al fine di rafforzare il percorso intrapreso verso la generazione di valore condiviso, la Mondo TV ha strutturato ulteriormente la propria strategia di sostenibilità, definendo i propri target ESG.

Alla luce della peculiare attività della Mondo TV e il ruolo che la produzione dei cartoni animati ha nel veicolare principi e messaggi formativi per preparare le nuove generazioni alle sfide che le società future dovranno affrontare anche in relazione alle tematiche sociali e ambientali complesse e variegate, la sostenibilità e il perseguimento degli obiettivi ESG assumono significati più ampi e variegati che si concretizzano nell'impegno della Società a:

- realizzare contenuti per i bambini e i giovani che promuovano il rispetto dell'ambiente e la coesione sociale e insegnino la tolleranza e la non-violenza ("Primo Obiettivo");
- mantenere gli ambienti di lavoro della Mondo TV sicuri e sani per tutti i dipendenti ("Secondo Obiettivo");
- avviare iniziative o progetti, direttamente o in collaborazioni con enti terzi, tesi alla promozione della tutela ambientale o l'inclusione sociale ("Terzo Obiettivo").

Dopo aver definito i suddetti obiettivi ESG (in seguito congiuntamente gli "Obiettivi ESG"), Mondo TV ha avviato un processo di definizione delle linee guida in merito alle tematiche di responsabilità ambientale, sociale e di governo dei rischi societari, coinvolgendo le principali funzioni aziendali al fine di perseguire un miglioramento continuo del proprio profilo di business. In base alle suddette linee guida, si prevedono una serie di azioni riconducibili alle seguenti tematiche:

- Governance, Risk, Etica e Compliance
- Persone e i diritti umani
- Attenzione alle condizioni di lavoro
- Rifiuto di ogni forma di discriminazione e parità di genere
- Educazione alla sostenibilità ambientale e sociale.

All'interno di tali aree sono stati definiti in modo condiviso con tutte le funzioni anche gli obiettivi quantitativi al fine di misurare il livello di attuazione e il raggiungimento dei propri obiettivi ESG. In particolare:

- Quanto al Primo Obiettivo: nell'anno di riferimento non si sia prodotto alcun contenuto contrario ai principi e agli obiettivi fissati;
- Quanto al Secondo Obiettivo: nell'anno di riferimento non si sia verificato alcun infortunio sul lavoro né siano state riscontrate insorgenze di malattie professionali;
- Quanto al Terzo Obiettivo: nell'anno di riferimento sia stato avviato o la società abbia partecipato, direttamente o tramite enti terzi, ad almeno a un progetto con le finalità identificate nell'obiettivo.

Il ruolo sempre più importante della sostenibilità all'interno della strategia aziendale si riflette anche sulla remunerazione. In particolare il link più evidente tra sostenibilità e remunerazione è rappresentato dall'introduzione della correlazione tra una porzione della parte variabile della remunerazione dell'Amministratore Delegato e il raggiungimento degli obiettivi ESG.

C. Soggetti coinvolti nella predisposizione ed approvazione della politica delle Remunerazioni

I principali soggetti e organi coinvolti nella predisposizione ed approvazione della Politica di Remunerazione sono il Consiglio di Amministrazione, il Comitato per la Remunerazione ed il Collegio Sindacale, nonché l'Assemblea dei Soci.

1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- costituisce al proprio interno un Comitato per la Remunerazione;
- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale, e su proposta del Comitato per la Remunerazione;
- definisce pertanto, su proposta del Comitato per la Remunerazione, la Politica di Remunerazione;
- approva la relazione sulla remunerazione, ai sensi dell'articolo 123-ter del D. Lgs. 58/1998 e 84-quater del Regolamento Emittenti;
- sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei soci ai sensi dell'articolo 114-bis TUF eventuali piani di remunerazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori.

Più in generale quindi al Consiglio di Amministrazione spetta la definizione della Politica di Remunerazione, sulla base delle proposte formulate dal Comitato per la Remunerazione e da sottoporre all'assemblea dei soci. Inoltre sempre al Consiglio di Amministrazione spetta la approvazione dei risultati ai quali viene legato il diritto alla remunerazione variabile, assicurando che la remunerazione maturata ed erogata sia coerente con i criteri e i principi definiti nella Politica di Remunerazione, alla luce dei risultati conseguiti e delle altre circostanze rilevanti per la sua attuazione.

2. Comitato per la Remunerazione

Il Comitato per la Remunerazione della Società, costituito all'interno del Consiglio di Amministrazione in ossequio alla Raccomandazione 26 del Codice di Corporate Governance, è composto da amministratori indipendenti.

Il Comitato per la remunerazione è investito delle seguenti funzioni:

- presenta proposte o esprimere pareri sulla remunerazione degli amministratori esecutivi e degli altri amministratori che ricoprono particolari cariche nonché sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitorare la concreta applicazione della politica per la remunerazione e verificare, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance;
- valutare periodicamente l'adeguatezza e la coerenza complessiva della politica per la remunerazione degli amministratori e del top management.

Le riunioni del Comitato per la Remunerazione sono regolarmente verbalizzate e trascritte in apposito libro e nessun amministratore prende parte alle riunioni del comitato remunerazioni in cui vengono formulate le proposte relative alla propria remunerazione.

Nel corso del 2021 alle riunioni del comitato non è stata necessaria la partecipazione di altri amministratori o di altri esponenti aziendali, né membri del Collegio sindacale.

La Politica di Remunerazione è stata pertanto delineata ed approvata dal Comitato per la Remunerazione e dal Consiglio di Amministrazione.

3. Assemblea degli azionisti

In materia di remunerazioni, l'Assemblea degli azionisti determina il compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ai sensi dell'articolo 2364, comma 1, n. 3) ed esprime ex art. 123-ter, co. 6 del D. Lgs. 58/1998 un proprio parere vincolante sulla prima parte della Relazione sulla Remunerazione.

L'assemblea ha provveduto con delibera in data 21 aprile 2021 a statuire sul compenso globale massimo spettante ai membri dell'attuale consiglio di amministrazione fissandolo in complessivi Euro 300.000 lordi annui, inclusa la parte variabile e più spese.

4. Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale esprime il proprio parere in merito alle proposte di remunerazione degli amministratori esecutivi, e più in generale, degli amministratori investiti di particolari cariche.

D. Soggetti destinatari della Politica per la Remunerazione

I destinatari della Politica per la Remunerazione sono:

- i componenti degli Organi Sociali (il Consiglio di Amministrazione, ivi incluso l'Amministratore Delegato e il Presidente Esecutivo);
- l'eventuale Top Management, così come definito dal Codice di Corporate Governance;
- i membri degli Organi di Controllo (Collegio Sindacale) così come previsto ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3, del TUF.

E. Struttura della Remunerazione

In generale il pacchetto retributivo per tutti i destinatari della Politica pe la Remunerazione è composto da una componente fissa che va a remunerare il ruolo ricoperto e le responsabilità assegnate, tenendo anche conto dell'esperienza del titolare, del know-how e delle competenze richieste.

Nel caso dell'Amministratore Delegato, oltre alla componente fissa è prevista una componente variabile basata su un approccio meritocratico: la parte variabile infatti è costituita da un piano di incentivazione di breve termine (*Short Term Incentive*) di prospettiva annuale basato su obiettivi di natura quanti-qualitativa e da un piano di incentivazione di lungo termine (*Long Term Incentive*) di prospettiva pluriennale legato ad obiettivi quantitativi di natura economico/finanziaria in modo da assicurare un adeguato bilanciamento tra tutte la varie componenti e tale da garantire l'allineamento degli interessi dell'amministratore delegato con quelli della Società e degli azionisti attraverso un collegamento diretto tra retribuzione e obiettivi di *performance* specifici, misurabili e realistici, che tengono conto degli obiettivi strategici di medio-lungo periodo della Società.

Peraltro la componente fissa spettante all'amministratore delegato, tenuto conto della remunerazione dal medesimo percepita complessivamente per le cariche rivestite anche nelle altre società del Gruppo (Mondo TV France, Mondo TV Iberoamerica e Mondo TV Suisse) e considerate le dimensioni della Società e del Gruppo, è ritenuta comunque sufficiente a remunerare la prestazione del medesimo qualora la componente variabile non fosse erogata per il mancato raggiungimento degli obiettivi assegnati. La componente variabile sarà quindi erogata solo al raggiungimento del risultato previsto.

Come noto, storicamente gli organi delegati sono membri della famiglia Corradi. Matteo Corradi, attuale Presidente e Amministratore Delegato, è infatti figlio della signora Giuliana Bertozzi, azionista di riferimento. Matteo Corradi è altresì azionista rilevante con una partecipazione superiore al 5% del capitale sociale.

Sebbene le suddette circostanze siano ritenute già nel loro insieme di per sé adeguata garanzia di allineamento degli interessi degli organi delegati con quelli degli azionisti anche in un orizzonte temporale medio-lungo, per ragioni di conformità alla normativa vigente la Politica di Remunerazione prevede anche uno strumento di incentivazione a medio-lungo termine: in particolare a tal fine la Politica di Remunerazione prevede il differimento di una parte della remunerazione variabile dell'amministratore delegato, qualora spettante, alla scadenza del mandato legandone la corresponsione alla circostanza che il valore di borsa del titolo Mondo TV risulti superiore al prezzo di chiusura di borsa del titolo Mondo TV del 31 maggio 2018.

Si precisa che la Società non ha finora ritenuto di prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori né sono quindi previste clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari dopo la loro acquisizione.

L'Emittente non ha stipulato accordi con gli Amministratori che prevedono, ai sensi dell'art. 123-*ter* del TUF indennità in caso di cessazione dalla carica o anche di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nella definizione della politica sulla remunerazione la Società non ha utilizzato come riferimento le politiche retributive implementate da altre società e non si è avvalsa della collaborazione di esperti indipendenti.

L'accertamento circa la maturazione e ed erogazione della remunerazione eventualmente spettante in funzione dei risultati conseguiti o delle altre circostanzi ESG, è affidato al Comitato per la Remunerazione che operando con autonomia ha accesso ai dati rilevanti tramite le competenti funzioni aziendali (produzione, funzione legale, funzione finanziaria).

F. Remunerazione degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale

All'interno del Consiglio di Amministrazione è possibile distinguere tra:
(i) Amministratore Delegato: Matteo Corradi
(ii) Amministratori non esecutivi.

Tutti gli Amministratori usufruiscono altresì di una copertura assicurativa sulla responsabilità civile per fatti commessi nell'esercizio delle loro funzioni, con l'esclusione dei casi di dolo e colpa grave.

Non è prevista per alcun Amministratore la corresponsione di benefici non monetari.

1. Amministratore Delegato

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata secondo le migliori pratiche tenuto conto delle dimensioni e della struttura di *governance* del Gruppo Mondo TV ed è composta:

i) da una componente fissa annuale, determinata in misura congruente con la posizione e l'impegno richiesti e, comunque, tale da essere sufficiente a remunerare la prestazione nel caso in cui la componente variabile non fosse erogata a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi di cui *infra*;

ii) da una componente variabile correlata al raggiungimento degli obiettivi di Budget approvato dalla Società in termini di EBITDA;

iii) da una componente variabile correlata al raggiungimento di ciascuno degli Obiettivi ESG;

iii) di una componente variabile e strumento di differimento della retribuzione della parte variabile, e quindi di incentivazione a medio-lungo termine, correlata al superamento alla scadenza del mandato del valore di borsa del titolo Mondo TV alla data in cui l'incentivo è stato assegnato.

L'ammontare della componente variabile è determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta formulata dal Comitato per la Remunerazione, in funzione del concreto raggiungimento degli obiettivi stabiliti.

La componente variabile annua non dovrà risultare superiore al 60% della componente annua fissa.

2. Amministratori non esecutivi

A tutti gli Amministratori non esecutivi viene corrisposto un compenso annuale fisso, che nel limite complessivo deliberato dall'Assemblea degli Azionisti si compone di un importo uguale per tutti e di un compenso aggiuntivo per quei consiglieri ai quali siano attribuite specifiche mansioni, o assegnati ruoli particolari al fine di assicurare che il compenso sia adeguato alla competenza, professionalità e all'impegno richiesti.

Al consigliere Carlo Marchetti spetta inoltre un ulteriore emolumento come dipendente della società quale dirigente preposto ai documenti contabili e societari.

Inoltre è riconosciuto uno specifico corrispettivo agli amministratori indipendenti per la partecipazione ai Comitati con riconoscimento di un ulteriore compenso al *Lead Independent Director* in considerazione del maggior impegno richiesto.

Alla consigliere Monica Corradi è riconosciuto un ulteriore emolumento fisso e una quota variabile annua, comunque non significativa, per le attività di *facility management* e alcune responsabilità connesse agli adempimenti in materia di *data protection*.

Le spese sostenute dagli Amministratori per lo svolgimento del loro incarico vengono rimborsate dalla Società.

3. Collegio sindacale

Ai sindaci effettivi spetta un compenso annuo globale che in conformità all'articolo 2402 del Codice Civile viene determinato dalla assemblea all'atto della nomina per l'intero periodo di durata del loro ufficio, normalmente su proposta del Consiglio di Amministrazione, normalmente in sostanziale continuità con gli esercizi precedenti, salvo adeguamenti comunque moderati, in un'ottica di sostenibilità dl relativo costo nel medio periodo e per la durata del mandato.

3. SEZIONE II

A. Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, ai direttori generali e agli altri dirigenti con responsabilità strategiche

A tutti gli Amministratori non esecutivi della Società spetta un uguale compenso, pari a Euro 15.000 annui.

Nel 2021 la quota fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato per le funzioni svolte in seno alla Capogruppo è pari a Euro 60.000 (incluso il compenso spettante a tutti gli Amministratori) per effetto anche della redistribuzione dei compensi per le funzioni svolte in seno alle controllate; la parte variabile nel 2021, se dovuta, potrà ammontare ad un massimo di Euro 35.000 così suddivisa:

1. Quanto a Euro 20.000 al raggiungimento da parte della Società nel relativo esercizio di riferimento di un EBITDA non inferiore al 10% rispetto a quanto previsto dal Business Plan / Budget approvato dal Consiglio di Amministrazione;
2. Quanto a Euro 5.000 al raggiungimento del Primo Obiettivo ESG;
3. Quanto a Euro 5.000 al raggiungimento del Secondo Obiettivo ESG;
4. Quanto a Euro 5.000 al raggiungimento del Terzo Obiettivo ESG;

Oltre al compenso fisso e variabile annuo, si è previsto un compenso variabile di ulteriori Euro 20.000 qualora alla fine del triennio, e quindi al 31 dicembre 2023, il valore di borsa del titolo Mondo TV S.p.A. sia superiore al prezzo di chiusura di borsa del 31 maggio 2021 (Euro 1,7460).

Si precisa che nel 2020 l'amministratore delegato ha maturato il diritto al compenso variabile annuale e nel corso del 2021 ha quindi ricevuto il pagamento del relativo emolumento, che in base alla Politica di Remunerazione applicabile *pro-tempore*, era pari a Euro 15.000.

Al Consigliere Marchetti spetta un ulteriore compenso fisso di Euro 5.000 oltre al compenso percepito in qualità di Direttore Finanziario e Dirigente Preposto ai documenti contabili e societari della Società (per i dettagli si veda la tabella compensi che segue).

Alla consigliere Monica Corradi è riconosciuto un ulteriore emolumento fisso di Euro 80.000 (per un totale di emolumento fisso pari a Euro 95.000) per le attività di *facility management* e alcune responsabilità connesse agli adempimenti in materia di *data protection* e una quota variabile annua, comunque non significativa, di ulteriori Euro 9.000 così suddivisi:

- Euro 3.000 qualora non si sia verificato alcun infortunio sul lavoro né siano state riscontrate insorgenze di malattie professionali nell'anno di riferimento
- Euro 3.000 qualora non siano state notificate alla Società sanzioni per la violazione di norme sull'edilizia
- Euro 3.000 qualora non siano state notificate sanzioni alla Società per violazioni di norme in materia di protezione dei dati personali.

Quanto ai consiglieri indipendenti si segnala che al dott. Aurelio Fedele spetta un ulteriore compenso fisso pari ad Euro 15.000 in considerazione del maggior impegno richiesto per la partecipazione ai comitati e al suo ruolo di *Lead Independent Director*, mentre alla dottoressa Angelica Mola spetta un ulteriore compenso fisso pari ad Euro 5.000 per la partecipazione ai Comitati.

Nella tabella che segue sono indicati gli emolumenti percepiti dai Consiglieri di amministrazione e dai membri del Collegio sindacale nel corso dell'Esercizio di Riferimento secondo i criteri indicati nell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti.

Nella tabella sono inclusi tutti i soggetti che nel corso dell'Esercizio di Riferimento hanno ricoperto, anche per una frazione di periodo, la carica di componente dell'Organo di Amministrazione e la remunerazione spettante a ciascuno di essi nel corso del medesimo Esercizio di Riferimento.

Come sopra precisato nella Sezione I, si rammenta che:

- la Società non ritiene di prevedere piani di incentivazione e di fidelizzazione basati su azioni o altri strumenti finanziari diversi dalle stock-option destinati ad amministratori, dipendenti e collaboratori;
- alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, la Società non ha individuato Dirigenti con responsabilità strategiche né Direttori Generali.

Roma, 25 marzo 2022

TABELLA COMPENSI SPETTANTI NEL 2020 COSÌ COME ACCERTATI ALLA DATA DEL 30 MARZO 2020

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo della 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	*Partecipazione agli utili*					
Matteo Corradi	Presidente e Amministratore Delegato	3 anni	31.12.2023	60.000	Nessuno	35.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	95.000	Non applicabile	Nessuno
Monica Corradi	Amministratore	3 anni	31.12.2023	95.000	Nessuno	9.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	104.000	Non applicabile	Nessuno
Carlo Marchetti	Amministratore	3 anni	31.12.2023	20.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	105.000*	125.000	Non applicabile	Nessuno
Angelica Mola	Amministratore Indipendente	3 anni	31.12.2023	15.000	5.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	20.000	Non applicabile	Nessuno
Aurelio Fedele	Lead Independent Director	3 anni	31.12.2023	15.000	15.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	15.000**	45.000	Non applicabile	Nessuno

Compensi nella società che redige il bilancio	**205.000**	**20.000**	**44.000**	**0**	**0**	**120.000**	**389.000**	**0**	
Compensi da controllate e collegate	**171.000**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**171.000**	**0**	
Totale	**376.000**	**20.000**	**44.000**	**0**	**0**	**120.000**	**560.000**		

* Compenso percepito in qualità di Direttore Finanziario e Dirigente Preposto ai documenti contabili e societari dell'Emittente

** Compenso percepito come Presidente dell'Organismo di Vigilanza della Mondo TV S.p.A.

COLLEGIO SINDACALE												
A	B	C	D	1	2	3		4	5	6	7	8
Nome e Cognome	**Carica**	**Periodo della 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	*Partecipazione agli utili*					
Maurizio Bernardo	Presidente	3 anni	31.12.2022	16.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	16.000	Non applicabile	Nessuno
Adele Barra	Sindaco Effettivo	3 anni	31.12.2022	11.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	11.000	Non applicabile	Nessuno
Stefano Montuori	Sindaco Effettivo	3 anni	31.12.2022	11.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	11.000	Non applicabile	Nessuno
Compensi nella società che redige il bilancio				38.000	0	0	0	0	0	38.000	0	0
Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale				38.000	0	0	0	0	0	38.000	0	0