



GRUPPO MONDO TV

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

2025

(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 29 maggio 2026

Pubblicazione: 9 giugno 2026



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. <i>Consiglio di Amministrazione</i>	<i>9</i>
2. <i>Comitato per la Remunerazione</i>	<i>10 109</i>
3. <i>Assemblea degli azionisti</i>	<i>10</i>
4. <i>Collegio Sindacale.....</i>	<i>10</i>
D. Soggetti destinatari della Politica per la Remunerazione	10 11
E. Struttura della Remunerazione	11
F. Remunerazione degli amministratori e dei membri del Collegio sindacale	13
1. <i>Amministratore Delegato.....</i>	<i>13</i>
2. <i>Amministratori non esecutivi</i>	<i>14</i>
3. <i>Collegio sindacale.....</i>	<i>15</i>
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:

- a) 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**”)
- b) redatta 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
- c) 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 2025, 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.

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 2025 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 2025, 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 maturato nel 2025, avendo lo stesso



GRUPPO MONDO TV

formalmente rinunciato al compenso per gli anni 2025 e 2026 non vi è stata né vi sarà alcuna erogazione e questo a prescindere dai risultati di performance alla data di approvazione della Relazione.

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 2025 (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 2025 (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



GRUPPO MONDO TV

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, nominato il 29.4.2024 con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti del bilancio chiuso al 31 dicembre 2023, scadrà con l'approvazione da parte dell'Assemblea degli azionisti del bilancio chiuso al 31 dicembre 2026.

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, trattenerne e motivare persone dotate della competenza e della professionalità richieste dal ruolo ricoperto nella società.



GRUPPO MONDO TV

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



GRUPPO MONDO TV

- 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:



GRUPPO MONDO TV

- 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.

Nel corso dell'esercizio 2025, la Società ha riesaminato il proprio assetto di governance anche con riferimento ai processi decisionali in materia di remunerazione, alla luce del trasferimento dal segmento Euronext STAR Milan al mercato Euronext Milan intervenuto all'inizio dell'anno.



GRUPPO MONDO TV

In particolare, con delibera del Consiglio di Amministrazione del 05.06.2025, la Società ha deliberato, nell'ambito di un processo di contenimento e razionalizzazione dei costi di struttura e degli assetti di governance, la sospensione del Comitato Remunerazioni e Nomine precedentemente istituito in adesione alle raccomandazioni e ai requisiti applicabili alle società appartenenti al segmento STAR.

La Società ha ritenuto che, avuto riguardo alle attuali dimensioni aziendali, alla struttura organizzativa del Gruppo e al venir meno degli obblighi rafforzati propri del segmento STAR, le relative funzioni possano essere efficacemente svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione, fermo il rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili in materia di remunerazione degli amministratori e di trasparenza informativa ai sensi dell'art. 123-ter del TUF.

Resta fermo l'impegno della Società ad assicurare adeguati livelli di trasparenza, correttezza sostanziale e coerenza delle politiche retributive con gli obiettivi aziendali e con la sostenibilità economico-finanziaria della Società.

1. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- determina la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, previo parere del Collegio Sindacale;
- definisce pertanto, 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 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



GRUPPO MONDO TV

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.

Come sopra indicato con deliberazione del Consiglio di amministrazione, in data 05.06.2025, ha deliberato di sopprimere temporaneamente tutti i comitati endoconsiliari ovvero sia il Comitato per la Remunerazione e Nomine sia il Comitato Controllo e Rischi.

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 degli azionisti del 29 aprile 2024 ha provveduto a stabilire il compenso globale massimo spettante ai membri dell'attuale consiglio di amministrazione, fissandolo in complessivi euro 225.000 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:



GRUPPO MONDO TV

- 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 per 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 le 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) 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.



GRUPPO MONDO TV

Preme ribadire che l'A.D. ha formalmente rinunciato al compenso nella sua totalità sia per la componente fissa che per quella variabile.

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 della Società con partecipazione non rilevante essendo inferiore 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 0,4 per azione.

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 ha stipulato specifico accordo con l'Amministratore Andrea Eliseo per la sua carica di Dirigente Preposto e Direttore Finanziario che prevede, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF l'erogazione di una indennità in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro per causa non imputabile al Dirigente.

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.



GRUPPO MONDO TV

L'accertamento circa la maturazione ed erogazione della remunerazione eventualmente spettante in funzione dei risultati conseguiti o delle altre circostanze ESG, è affidato al Consiglio di Amministrazione

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;



GRUPPO MONDO TV

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, 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 Andrea Eliseo spetta inoltre un ulteriore emolumento come dipendente della società quale dirigente preposto ai documenti contabili e societari. Anche il consigliere Andrea Eliseo ha formalmente rinunciato (cda del 05.06.2025) alla sua quota di compenso sia per l'anno 2025 che per il 2026.

Alla consigliere Monica Corradi è stato riconosciuto nel cda del 05.06.2025 (ed in deroga a quanto stabilito dal Cda del 29/04/2024) un compenso fisso per gli anni 2025 e 2026, comunque non significativo, pari ad Eur 15.000 annui per le attività di *facility management* e alcune responsabilità connesse agli adempimenti in materia di *data protection*.

Sempre nello stesso CdA è stato riconosciuto alla Consigliere Angelica Mola un compenso fisso per gli anni 2025 e 2026 pari ad Eur 10.000 annui.



GRUPPO MONDO TV

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 12.000 annui come da delibera del Cda del 29/04/2024.

Nel 2025 la quota fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato per le funzioni svolte in seno alla Capogruppo è stata pari a eur zero e quindi non erogata; la parte variabile nel 2025 e nei due esercizi successivi, se dovuta, potrà ammontare ad un massimo di Euro 28.000 così suddivisa:

1. quanto a euro 16.000 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 4.000 al raggiungimento del Primo Obiettivo ESG;
3. quanto a euro 4.000 al raggiungimento del Secondo Obiettivo ESG;
4. quanto a euro 4.000 al raggiungimento del Terzo Obiettivo ESG.

Oltre al compenso fisso e variabile annuo, si è previsto un compenso variabile di ulteriori euro 16.000 qualora alla fine del triennio, e quindi al 31 dicembre 2026, il valore di borsa del titolo Mondo TV S.p.A. sia superiore al valore di euro 0,4 per azione.

Si precisa che nel 2024 l'amministratore delegato non avrebbe maturato il diritto al compenso variabile annuale in relazione agli obiettivi 1, 2, 3 e 4 e pertanto nulla è stato erogato, come per il compenso fisso, nel corso del 2025.

Al consigliere Monica Corradi è riconosciuto un emolumento fisso di 15.000 euro per le attività di facility management e alcune responsabilità connesse agli adempimenti in materia di *data protection*.



GRUPPO MONDO TV

Il Consigliere Aurelio Fedele ha rassegnato le proprie dimissioni il 02.05.2025 ed ha rinunciato formalmente al suo compenso per i 3 mesi di carica del 2025.

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, 29 -maggio 2026



GRUPPO MONDO TV

TABELLA COMPENSI SPETTANTI NEL 2025 COSÌ COME ACCERTATI ALLA DATA DEL 29 MAGGIO 2026

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	Partecipazioni e agli utili					
Matteo Corradi	Presidente e Amministratore Delegato	3 anni	31.12.2026	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	0	Non applicabile	Nessuno
Monica Corradi	Amministratore	3 anni	31.12.2026	15.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	15.000	Non applicabile	Nessuno
Andrea Eliseo	Amministratore	3 anni	31.12.2026	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	100.000*	100.000	Non applicabile	100.000**
Angelica Mola	Amministratore Indipendente	3 anni	31.12.2026	10.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	10.000	Non applicabile	Nessuno
Aurelio Fedele	Lead Independent Director	3 anni	02.05.2026	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Non applicabile	Nessuno
Compensi nella società che redige il bilancio				25.000	0	0	0	0	100.000	125.000	0	100.000
Compensi da controllate e collegate				0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale				25.000	0	0	0	0	100.000	125.000	0	100.000

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

** Compenso percepito come Dirigente Preposto e Direttore Finanziaria in caso di risoluzione anticipato del rapporto di lavoro da parte della Società



GRUPPO MONDO TV

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
						<u>Bonus</u>	<u>Partecipazione agli utili</u>					
Maurizio Bernardo	Presidente	3 anni	31.12.2025	16.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	16.000	Non applicabile	Nessuno
Sara Antonelli	Sindaco Effettivo	3 anni	31.12.2025	11.000	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	Nessuno	11.000	Non applicabile	Nessuno
Stefano Montuori	Sindaco Effettivo	3 anni	31.12.2025	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