

Rai Way



Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti

(Ai sensi dell'articolo 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998 n. 58)

Approvazione del Consiglio di Amministrazione in data 20 aprile 2020.

Rai Way S.p.A., Sede legale in Roma, Via Teulada n. 66.

Codice fiscale, partita IVA e numero di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Roma: 05820021003.

Capitale sociale Euro 70.176.000,00, interamente versato.

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di Rai - Radiotelevisione Italiana Spa

Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (2020)	4
Premessa	9
Sezione I – Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020	10
A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica	10
B. Comitato Remunerazione e Nomine	12
C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica	13
D. Finalità perseguite con la Politica, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente	13
E. Descrizione delle politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo	16
E.1 remunerazione degli Amministratori diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategica	16
E.2 remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	17
E.3 Compenso dei componenti degli organi di controllo	23
F. Informazioni di cui ai punti j) e k) dello schema Consob	23
G. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro	23
H. Politica retributiva seguita con riferimento: (i) agli Amministratori indipendenti, (ii) all'attività di partecipazione a Comitati e (iii) allo svolgimento di particolari incarichi	24



Sezione II – Informativa sull'attuazione della Politica in materia di remunerazione	25
Introduzione	25
I parte	26
Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione	26
Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	26
Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale	27
Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto	28
II Parte	30
Tabella 1 - Schema 7-bis - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	30
Tabella 3B - Schema 7-bis - Piani di incentivazione monetari a favore dei componenti dell'organo di amministrazione, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategiche	32
Tabella 2 - Schema 7-ter - Tabelle informative sulle partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica	33

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine (2020)



Anna Gatti
*Presidente del Comitato
Remunerazione e Nomine*

Care Azioniste e cari Azionisti,

sono lieta di presentarvi la “Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti”, contenente, nella sua prima sezione, quanto considerato con riferimento alla Politica di remunerazione per l'esercizio 2020 di Rai Way, correlata alla strategia competitiva della Società definita nel nuovo Piano Industriale 2020-2023, e nella sua seconda sezione, la descrizione dei compensi di competenza del 2019.

Il 2019 ha visto la sottoscrizione di un importante accordo con Rai - Radiotelevisione Italiana Spa – modificando il Contratto di Servizio già in essere – per la realizzazione dei progressivi interventi sulla rete DTT richiesti dal processo di *Refarming*, centrale dal 2020. In particolare, al fine di adeguarsi alla nuova configurazione, Rai Way effettuerà interventi sulla propria rete, in particolare relativi alla realizzazione del nuovo multiplex per la diffusione dei programmi regionali della Rai, all'estensione della copertura dei multiplex nazionali e al passaggio al nuovo standard trasmissivo DVB-T2.

Durante il 2019, la Società ha lavorato al nuovo Piano Industriale pluriennale per il periodo 2020-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2020, configurando le linee strategiche di sviluppo nel mercato *broadcasting* e la contemporanea dimensione evolutiva, sia sulle piattaforme di diffusione OTT/IP sia nella configurazione di servizi innovativi, nel contesto del *roll out* delle reti 5G.

Nel nuovo Piano Industriale, Rai Way ha anche definito lo sviluppo in materia di sostenibilità, declinato nei *pillar* ambiente/sicurezza, social, governance ed innovazione.



Il *deployment* del Piano Industriale pluriennale costituisce il cuore della Politica sulla remunerazione, che commisura gli incentivi della componente variabile di breve termine ed i relativi obiettivi e *Key Performance Indicators* proprio alle prospettive strategiche della Società definite nel Piano.

La Politica si basa infatti sui seguenti principi fondamentali:

- **correlazione con le strategie ed i principi aziendali** mediante una remunerazione variabile annuale legata agli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione ed attesi per il 2020 in coerenza con le linee di sviluppo definite nel nuovo Piano Industriale;
- **competitività** con i livelli retributivi espressi dal mercato esterno, attraverso analisi delle politiche e prassi dei principali *peers* a livello nazionale, in modo da assicurare la coerenza della componente fissa e della componente variabile, nonché del *pay-mix*.

La Politica sulla remunerazione per il 2020, descritta nella prima sezione della Relazione, sarà sottoposta al voto vincolante dell'Assemblea. E sarete, inoltre, chiamati ad esprimere un voto consultivo sulla seconda sezione della Relazione stessa relativa all'attuazione della Politica in vigore e ai compensi corrisposti nel 2019 agli Amministratori ed alla Dirigenza con Responsabilità Strategica nonché ai Sindaci.

Nel ringraziarvi sin d'ora, anche a nome degli altri componenti del Comitato Remunerazione e Nomine, Joyce Victoria Bigio e Umberto Mosetti, per l'attenzione che dedicherete alla Relazione e per il consenso che vorrete dare alla Politica di remunerazione per l'anno 2020 in essa rappresentata, desidero esprimere sia un ringraziamento ai sopra ricordati altri membri del Comitato, sia un sincero augurio a coloro che saranno chiamati a far parte di quest'ultimo nell'ambito del nuovo Consiglio di Amministrazione da nominarsi con l'Assemblea a cui è anche sottoposta la presente Relazione, attesa la rilevanza dei *target* strategici societari e la complessità delle sfide che attendono la Società.

Anna Gatti

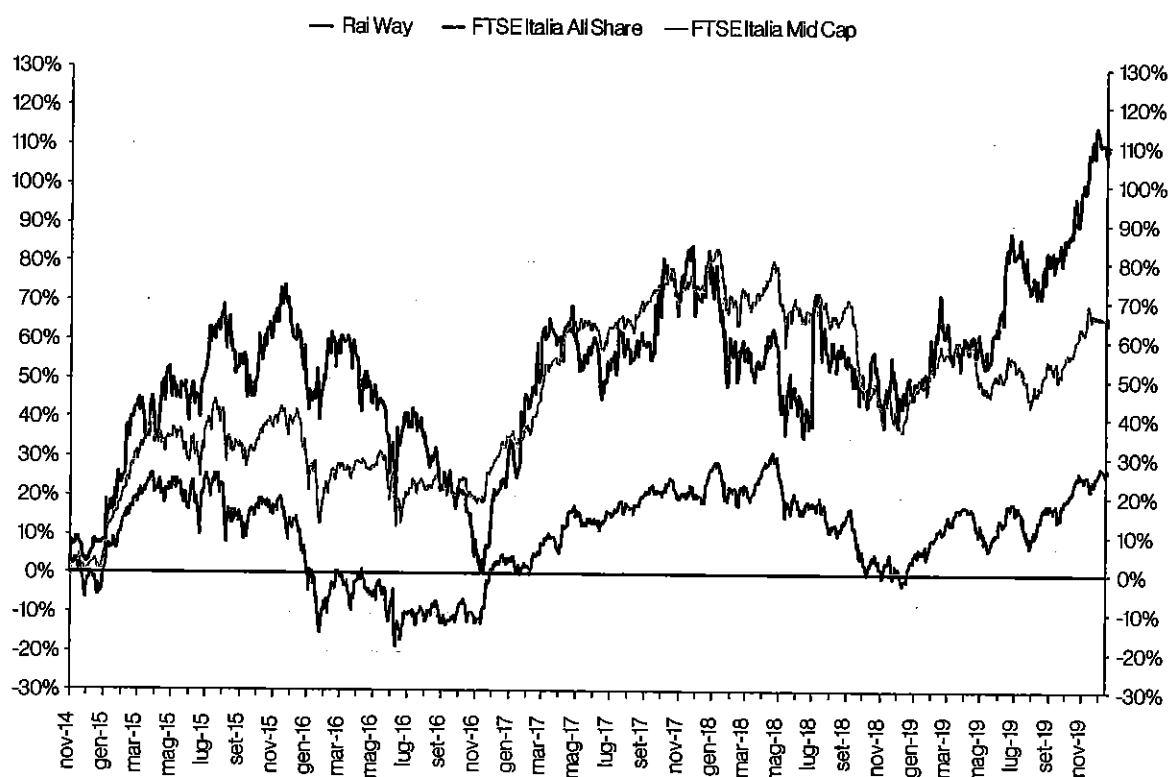
Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Total Shareholder Return di Rai Way dall'IPO al 31 dicembre 2019

Il *Total Shareholder Return* (TSR) degli Azionisti di Rai Way dal giorno della quotazione in borsa (IPO)¹ (19 novembre 2014) alla fine del 2019 è stato del 136,4% (di cui il 107,8% per effetto dell'apprezzamento del valore del titolo e 28,6% in relazione all'ammontare dei dividendi distribuiti).

Nello stesso periodo, il TSR degli indici² FTSE Italia All-Share e FTSE Italia Mid Cap è stato rispettivamente del 48,7% e del 86,7%, comprendendo l'impatto dei dividendi, e del 25,5% e 64,5% al netto di tale impatto.

TITOLO RAI WAY RISPETTO AL FTSE ITALIA ALL-SHARE E FTSE ITALIA MID CAP DALL'IPO AL 31/12/2019*



*Note: ribasato su 100.

PRINCIPALI PERFORMANCE FINANZIARIE DALL'IPO AL 31/12/2019

€ milioni	IPO	2019	Var. %
Ricavi core	207,4	221,4	+7%
AdjEBITDA	105,1	131,2	+25%
EBIT	54,2	90,1	+66%
Utile Netto	33,6	63,4	+89%

¹ Initial Public Offer ("IPO").

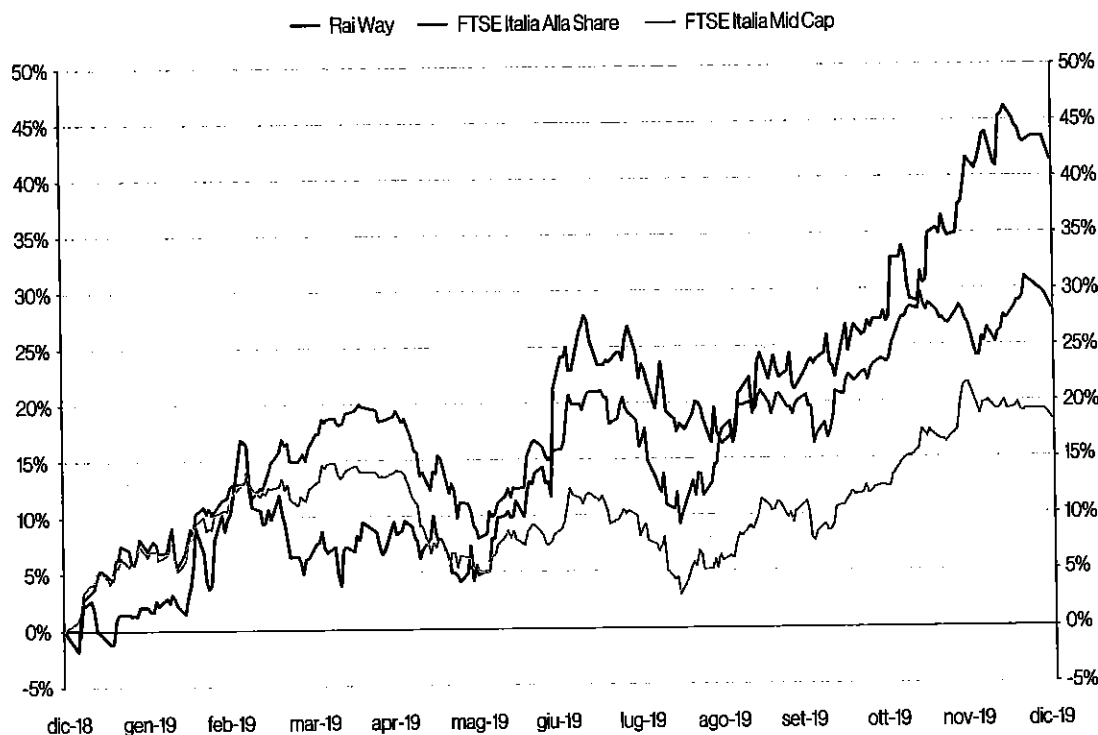
² Media ponderata in base alla capitalizzazione del flottante dei rendimenti (dividendi inclusi) delle azioni appartenenti agli indici.



Rai Way e i mercati finanziari nel 2019

Dopo un 2018 negativo, specie nell'ultimo trimestre, il 2019 è stato un anno di crescita per i mercati finanziari internazionali. Le *performance* positive sono state favorite anche dal proseguimento delle politiche della BCE e delle altre banche centrali, atte anche a compensare le tensioni geopolitiche e commerciali e il rallentamento della crescita a livello globale.

TITOLO RAI WAY RISPETTO AL FTSE ITALIA ALL-SHARE E FTSE ITALIA MID CAP (1/1/2019-31/12/2019)*



*Note: ribasato su 100.

Il listino italiano ha beneficiato anche di un calo dello spread grazie a una minore percezione del rischio paese. Nel 2019 l'indice FTSE Italia All-Share ha segnato una crescita del 27,2%. Il listino Mid Cap ha registrato un miglioramento del 18,3%, trainato anche dalla riforma dei piani individuali di risparmio (PIR)³, che ha reso i titoli delle *small* e *mid cap* italiane più appetibili per gli investitori.

Nel 2019 il valore delle azioni di Rai Way, quotate sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana, ha registrato un incremento del 41,4% (46,5% includendo il valore dei dividendi distribuiti). La *performance*, decisamente superiore rispetto agli indici di riferimento, incorpora i risultati finanziari positivi della Società, la favorevole accoglienza dell'accordo sul *Refarming* siglato con Rai a dicembre, l'impatto positivo dei tassi e i trend di consolidamento del settore in cui la Società opera.

Rai Way ha chiuso il 2019 con una capitalizzazione di circa Euro 1.667 milioni.

³ Riforma PIR contenuta nel Decreto Fiscale collegato alla Legge di Bilancio 2020.

Il rapporto con gli Azionisti e con la comunità finanziaria nel 2019

Rai Way è impegnata ad assicurare un dialogo efficace con i propri Azionisti, con gli investitori istituzionali e con la comunità finanziaria in generale (*"engagement"*), attraverso la funzione *Investor Relations*. Nel 2019 la funzione *Investor Relations* ha portato avanti un dialogo continuo e attento con la comunità finanziaria attraverso molteplici strumenti e canali di comunicazione. L'attività è stata condotta mediante le consuete *conference call* di presentazione dei risultati trimestrali, oltre all'evento assembleare conclusivo, con la partecipazione dei rappresentanti di circa il 90% del capitale sociale di Rai Way.

In aggiunta le attività di *engagement* sono state rafforzate ulteriormente in Italia e all'estero attraverso numerosi incontri e *conference call* individuali e di gruppo con investitori e analisti *sell-side*, con *roadshow*, con la partecipazione alle principali conferenze istituzionali organizzate da primarie istituzioni del settore in Europa e negli Stati Uniti.

Particolare impegno è stato dedicato alla presentazione dell'accordo sul *Refarming* con Rai, che ha ricevuto notevole interesse ed è stato accolto positivamente dal mercato.

La funzione di *Investor Relations* è inoltre sempre impegnata nel mantenere aggiornata la sezione *"Investor Relations"* del sito web, con informazioni dettagliate e complete che includono anche il bilancio navigabile dei risultati societari annuali.

Gli esiti delle attività di *engagement*, inclusi gli incontri e le *conference call* effettuati sono monitorati e i riscontri ricevuti sono analizzati e valutati per poter garantire un dialogo efficace in linea con i migliori standard internazionali in termini di fruibilità, completezza e trasparenza.



Premessa

La Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti da Rai Way S.p.A. ("Rai Way" o la "Società"), approvata dal Consiglio di Amministrazione (la "Relazione"), su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ("Comitato Remunerazione e Nomine" o "Comitato") è stata redatta in ottemperanza agli obblighi normativi e regolamentari vigenti⁴ e prevede:

- nella prima sezione, (i) la descrizione della Politica di remunerazione della Società per l'esercizio 2020 (la "Politica" o la "Politica di remunerazione"), definita dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e riferita al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale (fermo restando quanto previsto dall'articolo 2402 del Codice Civile) e ai Dirigenti con Responsabilità Strategica, inclusi tra gli altri, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e (ii) l'elencazione degli organi coinvolti e delle procedure adottate dalla Società per la predisposizione, l'approvazione e l'attuazione della Politica;
- nella seconda sezione, l'elencazione dei compensi di competenza dell'esercizio 2019 previsti per i destinatari della Politica di remunerazione in forma descrittiva e in forma tabellare.

La Politica è stata predisposta anche in considerazione delle raccomandazioni del Codice di Autodisciplina delle società quotate, edizione di Luglio 2018, (il "Codice di Autodisciplina"), cui Rai Way aderisce.

La presente Relazione è messa a disposizione del pubblico entro il ventunesimo giorno precedente la data dell'Assemblea convocata, per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, presso la sede sociale e sul sito internet della Società www.raiway.it, alla sezione Corporate Governance/ Assemblee degli Azionisti/ Assemblee/ Assemblea Ordinaria 2020, oltre che presso il meccanismo di stoccaggio autorizzato "Info". Tale Assemblea, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, è chiamata a esprimersi sulla Politica di remunerazione per l'esercizio 2020, di cui alla prima sezione della Relazione, con deliberazione vincolante, mentre la seconda sezione, sui compensi riconosciuti con riferimento all'esercizio 2019, è sottoposta a voto assembleare non vincolante.

⁴ Cfr. art. 123-ter del Decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (il "TUF"), dell'art. 84-quater e dell'Allegato 3A, Schema 7-bis (lo "Schema Consob") del Regolamento di cui alla Delibera Consob n. 11971/1999 e successive modifiche (il "Regolamento Emittenti").

⁵ Consultabile all'indirizzo www.info.it.

Sezione I – Politica in materia di remunerazione per l'esercizio 2020

A. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e attuazione della Politica

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, in linea con il Codice di Autodisciplina (come adottato dalla Società), definisce la Politica di remunerazione della Società e sovrintende all'attuazione della stessa.

Il processo di elaborazione della Politica di remunerazione prevede il coinvolgimento di una pluralità di soggetti coerentemente con le previsioni normative, statutarie e con il modello di organizzazione e governo della Società.

Gli organi coinvolti in tema di remunerazione, per gli aspetti di rispettiva competenza, sono:

- ▶ l'Assemblea degli Azionisti
- ▶ il Consiglio di Amministrazione
- ▶ il Comitato Remunerazione e Nomine
- ▶ il Collegio Sindacale

Assemblea

In materia di remunerazione l'Assemblea degli Azionisti di Rai Way:

- i) delibera, con voto vincolante, in merito alla prima sezione della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 3-bis e comma 3-ter, del TUF e con voto non vincolante sulla seconda sezione della Relazione ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del TUF;
- ii) determina il compenso dei componenti del Consiglio di Amministrazione, all'atto della nomina e per tutta la durata del mandato, sino a diversa determinazione dell'Assemblea medesima;
- iii) delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari ai sensi dell'art. 114-bis del TUF.

Consiglio di Amministrazione

In materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di Rai Way, con il supporto del Comitato Remunerazione e Nomine:

- i) definisce i compensi degli Amministratori nell'ambito di quanto deliberato dall'Assemblea;
- ii) previo parere del Collegio Sindacale, può stabilire la remunerazione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Vice Presidente, ove nominato, e dell'Amministratore Delegato e, in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche, a norma dell'art. 2389, terzo comma, del Codice Civile;
- iii) predispone, previo esame del Comitato per la remunerazione e nomine, eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari e li sottopone alla approvazione dell'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;
- iv) attua gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari deliberati dall'Assemblea ai sensi dell'art. 114-bis del TUF;



- v) fissa gli obiettivi di *performance* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in relazione al sistema di retribuzione variabile di breve periodo e criteri relativi alla remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- vi) su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine verifica il raggiungimento degli obiettivi di *performance* assegnati all'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il mandato del Consiglio di Amministrazione in carica scade con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019. L'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2019 è chiamata a deliberare anche in merito alla nomina dei nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione ed alla loro relativa remunerazione, in conformità alle disposizioni statutarie della Società.

Comitato Remunerazione e Nomine

Il Comitato Remunerazione e Nomine è investito di compiti consultivi e propositivi oltre a svolgere tutti quelli attribuiti dal Codice di Autodisciplina. In particolare, in materia di remunerazione:

- i) formula proposte al Consiglio di Amministrazione per la definizione di una Politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti di cui all'art. 123-ter del TUF) da sottoporre al voto vincolante dell'Assemblea;
- ii) valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della Politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- iii) formula proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e per la determinazione dei criteri per la remunerazione degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, compresi quelli inerenti ai relativi obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- iv) monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- v) esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

Per ulteriori informazioni in relazione alla composizione e al funzionamento del Comitato Remunerazione e Nomine si rinvia al successivo Paragrafo B.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale partecipa alle riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, inoltre, sempre in materia di remunerazione, esprime i pareri richiesti dalla disciplina vigente, in particolare il parere relativo alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389, terzo comma, del Codice Civile.

B. Comitato Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione di Rai Way prevede al suo interno il Comitato Remunerazione e Nomine composto da Amministratori non esecutivi e indipendenti (ai sensi sia dei criteri di legge che del Codice di Autodisciplina), con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio stesso. Il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione, e conseguentemente dei relativi Comitati interni, scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, alla data della presente Relazione, è composto da:

Anna Gatti	Presidente
Joyce Victoria Bigio	Amministratore non esecutivo e indipendente
Umberto Mosetti	Amministratore non esecutivo e indipendente

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nello svolgimento delle attività di competenza, ha la facoltà di accedere alle informazioni e alle funzioni aziendali necessarie per lo svolgimento dei propri compiti. Il Comitato può avvalersi di consulenti esterni, che non si trovino in situazioni tali da compromettere l'indipendenza di giudizio, nei limiti del budget annuo definito dal Consiglio di Amministrazione (attualmente previsto in Euro 50.000, che in casi di particolari necessità può essere oggetto di integrazione).

Il Comitato Remunerazione e Nomine, nei casi in cui lo ritenga opportuno, può invitare alle proprie riunioni di volta in volta altri soggetti, interni alla Società, in relazione alle funzioni aziendali interessate dalle materie trattate, ivi compresi i componenti di altri Comitati interni al Consiglio di Amministrazione, o soggetti esterni, la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

Il Comitato Remunerazione e Nomine si riunisce con cadenza periodica e con la frequenza necessaria allo svolgimento delle proprie funzioni, secondo un calendario annuale che segue il ciclo delle attività della Società.

Il Comitato Remunerazione e Nomine, attraverso il suo Presidente, riferisce al Consiglio di Amministrazione di norma alla prima riunione utile, e comunque ogni qualvolta lo ritenga necessario o opportuno.

Nelle riunioni il Comitato ha svolto le attività relative alla formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla Politica di remunerazione. Nello svolgimento delle proprie funzioni si è avvalso del supporto tecnico del *Chief Human Resources Officer* della Società, specie in fase di analisi per la definizione dei principi della Politica di remunerazione nelle componenti fissa e variabile e, in particolare, per l'individuazione degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale in funzione dell'applicazione del sistema di incentivazione variabile di breve termine.

Il Comitato ha preso in adeguata considerazione i *benchmark* di riferimento per i sistemi di incentivazione, al fine di assicurare coerenza e competitività alla configurazione strategica dei sistemi di incentivazione e di garantire rispondenza tra la Politica retributiva proposta e l'obiettivo di generazione di valore e sostenibilità nel suo complesso, perseguito dalla Società. Tutte queste attività sono state oggetto di apposite riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, alla presenza del Collegio Sindacale.

Nessun Dirigente con Responsabilità Strategica ha mai partecipato a riunioni del Comitato, o parti di esse, in cui sono state espresse proposte circa la sua specifica remunerazione. Analogamente, in base alle disposizioni regolamentari interne, nessun Amministratore ha partecipato a riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine, o a parti di esse, in cui vengano esaminate e formulate proposte al Consiglio di Amministrazione, relative alla sua specifica remunerazione.



C. Nominativo degli esperti indipendenti eventualmente intervenuti nella predisposizione della Politica

Nella predisposizione della Politica non sono intervenuti esperti indipendenti, salvo l'apporto fornito per valutazioni di *benchmark* e per analisi inerenti i modelli retributivi dalle società di consulenza Korn Ferry e Deloitte.

D. Finalità perseguite con la Politica, principi che ne sono alla base ed eventuali cambiamenti della Politica rispetto all'esercizio finanziario precedente

La Politica di remunerazione supporta le strategie e gli obiettivi aziendali (in coerenza con le linee di sviluppo del Piano Industriale 2020–2023 di Rai Way, il "Piano Industriale"), promuovendo l'allineamento degli interessi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica agli obiettivi di creazione di valore sostenibile per gli Azionisti.

La presente Politica consolida e sviluppa i principi chiave in materia di remunerazione adottati per l'esercizio 2019. Con particolare riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, la Politica ha l'obiettivo di attrarre, incentivare, motivare e trattenere le risorse altamente competenti e chiamate ad affrontare nuove sfide strategiche e tecnologiche. La Politica si basa sui seguenti principi fondamentali:

- **correlazione con le strategie ed i principi aziendali** mediante una remunerazione variabile:
 - a) legata alla effettiva generazione di valore in rapporto agli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione ed attesi per il 2020;
 - b) definita secondo un criterio di "*pay for performance*" laddove la *performance* è valutata secondo molteplici indicatori che tengono conto della dimensione economico-finanziaria, della competizione di mercato e dell'innovazione tecnologica;
 - c) configurata in coerenza con le linee di sviluppo definite nel Piano Industriale;
- **competitività** con i livelli retributivi espressi dal mercato esterno, attraverso analisi delle politiche e prassi dei principali *peers* a livello nazionale per orientare ed informare le scelte societarie sulla materia, in modo da assicurare la coerenza della componente fissa e della componente variabile, nonché del *pay-mix*, anche sulla base di *benchmark* basati su metodologie certificate;
- **selettività dei beneficiari e coerenza interna** rispetto alle posizioni, alle competenze, agli ambiti di responsabilità ed ai ruoli svolti.

In una prospettiva di maggior dettaglio, si illustra quanto segue con riferimento alle retribuzioni a favore dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.

In linea generale, la remunerazione complessiva può essere composta da una componente fissa e da una componente variabile strutturate in modo bilanciato ed equilibrato in funzione del perseguimento degli obiettivi della Società.

Componente fissa

La componente fissa deve essere commisurata alla complessità del ruolo, al livello della posizione e alle conoscenze/competenze distintive richieste e deve essere sufficiente a motivare il *management*.

Il posizionamento retributivo dei destinatari della Politica viene misurato attraverso *benchmark* individuati con il supporto di consulenti esperti in materia e sulla base delle metodologie certificate che questi adottano per valutazioni di coerenza interna e/o di adeguamento competitivo con conseguenti possibili interventi per attrarre, motivare e trattenere i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Componente variabile di breve termine

Finalità

Con riferimento al sistema di incentivazione di breve periodo, la componente variabile per l'esercizio 2020 è basata su un orizzonte annuale ed è finalizzata a remunerare il raggiungimento e superamento di una combinazione di obiettivi quali-quantitativi che riflettono quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il sistema di remunerazione commisura l'incentivo sia al contributo alle *performance* economico-finanziarie della Società sia al raggiungimento di *performance* individuali significative per la generazione di valore di Rai Way, intesa anche in termini di sostenibilità (ambiente/sicurezza, sociale, *governance* ed innovazione), in coerenza con le linee strategiche contenute nel Piano Industriale.

Ai fini della valutazione della *performance*, nell'articolazione del sistema di incentivazione, potranno considerarsi anche indicatori risultanti dalla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario e di *compliance* alla normativa applicabile.

Caratteristiche

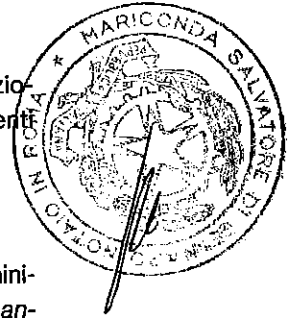
Gli obiettivi devono essere: a) misurabili, rappresentare valori precisi e non tendenze; b) sfidanti, essere migliorativi rispetto alle attese; c) raggiungibili nell'orizzonte temporale individuato. In funzione degli obiettivi prescelti vengono preventivamente individuati degli indicatori di *performance*, adeguati per misurarne il raggiungimento.

Condizioni di performance

Anche per l'esercizio 2020, per il sistema di retribuzione variabile a breve termine, è previsto un meccanismo di "cancello" in virtù del quale il sistema di incentivazione viene attivato solo al raggiungimento di un valore *Adjusted Ebitda* dell'esercizio 2020 sostanzialmente in linea con il relativo dato previsto nel Piano Industriale.

In particolare, la *performance* individuale di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica viene valutata in rapporto ad obiettivi individuali, con i relativi *Key Performance Indicators* ("*KPI*"), che sintetizzano gli aspetti economico-finanziari, competitivi, dei sistemi e processi, dell'innovazione, dell'efficienza. Tali aspetti vengono differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari e declinati all'interno delle prospettive strategiche della Società, definite nel Piano Industriale, e del posizionamento societario in

materia di sostenibilità (ambiente/sicurezza, sociale, *governance* ed innovazione). Gli obiettivi così determinati per l'esercizio 2020 sono tra loro indipendenti e la componente variabile ad essi collegata è calcolata singolarmente.



Claw back

Qualora in epoca successiva all'erogazione dell'incentivo, il Consiglio di Amministrazione accertasse che il grado di conseguimento degli obiettivi di *performance* che ha determinato l'erogazione dell'incentivo,

- i) sia stato calcolato su dati manifestamente errati e/o falsati e le differenze fra dati utilizzati e dati rettificati fossero tali da aver causato la non maturazione di alcun incentivo ovvero la maturazione di un incentivo inferiore a quanto effettivamente erogato, oppure;
- ii) sia stato raggiunto a seguito di una dolosa o gravemente colposa alterazione dei relativi dati,

il Consiglio richiederà ai beneficiari (con conseguente obbligo da parte degli stessi) la restituzione delle somme indebitamente erogate, fermo restando il risarcimento dell'eventuale ulteriore danno.

Long Term Incentive

Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine e in considerazione dell'approvazione del nuovo Piano Industriale, intervenuta in data 12 marzo 2020, la Società ha previsto di sviluppare, considerate analisi effettuate, un percorso per l'eventuale definizione nel corso dell'esercizio 2020 – anche avuto riguardo agli ulteriori possibili impatti derivanti dall'evoluzione dell'emergenza sanitaria connessa al Covid-19 – di un Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) basato su strumenti finanziari, la cui successiva adozione sarebbe soggetta – in virtù delle disposizioni di legge applicabili – a previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti. Il Piano di Incentivazione a Lungo Termine dovrebbe essere esaminato preventivamente dal Comitato Remunerazione e Nomine e successivamente, una volta che la relativa proposta fosse approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società, il Piano di Incentivazione a Lungo Termine sarebbe sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti. La documentazione da pubblicare ai fini della predetta Assemblea conterrebbe alcune delle informazioni previste dallo Schema Consob, tra le quali, i termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*) e le eventuali clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

Modifiche della Politica di remunerazione rispetto all'esercizio precedente

Rispetto alla Politica di remunerazione adottata nell'esercizio precedente, la presente Politica è stata integrata prevedendo la possibilità per la Società:

- i) di integrare il pacchetto retributivo da riconoscere ad eventuali nuovi Dirigenti con Responsabilità Strategica con una componente variabile a titolo di "*entry bonus*", come dettagliato nel Paragrafo E.2 che segue;
- ii) di stabilire in favore dell'Amministratore Delegato un'indennità per la cessazione anticipata dall'incarico nei casi e limiti di cui al successivo Paragrafo G;
- iii) di prevedere a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategica iniziative di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale incentivate nei casi e limiti di cui al successivo Paragrafo G.

E. Descrizione delle Politiche in materia di componenti fisse e variabili della remunerazione, con particolare riguardo all'indicazione del relativo peso nell'ambito della retribuzione complessiva e distinguendo tra componenti variabili di breve e di medio-lungo periodo⁶

E.1 remunerazione degli Amministratori diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategica

Presidente

Parte fissa

La remunerazione del Presidente è determinata (i) in qualità di Amministratore, in base alla ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del Codice Civile, e (ii) in qualità di soggetto che ricopre un particolare incarico consiliare, eventualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile. Ad esso spetta il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni. Non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

Parte variabile

Per il Presidente non è prevista la partecipazione a Piani di incentivazione variabili annuali né a medio-lungo termine.

Benefit

Sono previste polizze assicurative – D&O (*Directors' and Officers' Liability Insurance*) – per la copertura della Responsabilità Civile derivante dalla carica e per la copertura da infortuni.

Vice Presidente

Quanto sopra indicato in relazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione, è applicabile anche per il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, ove nominato.

Amministratori non esecutivi

Parte fissa

La remunerazione degli Amministratori non esecutivi (tra cui gli Amministratori indipendenti) è costituita dalla sola componente fissa determinata dal Consiglio di Amministrazione in sede di ripartizione del compenso complessivo stabilito dall'Assemblea degli Azionisti per il Consiglio stesso, avendo anche in considerazione il riconoscimento di un compenso adeguato rispetto alla competenza, professionalità e impegno richiesti dall'incarico. In tale sede si prevede sia specificata la remunerazione per i ruoli di Presidente o di membro dei Comitati endo-consiliari – in virtù degli attuali compiti ed articolazioni, salvo diverse determinazioni in merito a questi ultimi da parte del Consiglio di Amministrazione da nominarsi con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2019 – con una adeguata valorizzazione del

⁶ Il presente Paragrafo include altresì le informazioni di cui alle lettere f), g), h), i) e m) della Sezione I dello Schema Consob, ove applicabili.

ruolo e delle attività dei Presidenti. Tali compensi non sono legati né ai risultati economici, né a obiettivi specifici della Società. Agli Amministratori spetta il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni. Non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.



Parte variabile

Per gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori indipendenti non è prevista la partecipazione a Piani di incentivazione variabili annuali né a medio-lungo termine.

Benefit

Sono previste polizze assicurative – D&O (*Directors' and Officers' Liability Insurance*) – per la copertura della Responsabilità Civile derivante dalla carica e per la copertura da infortuni.

E.2 remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

QUADRO DI SINTESI

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione
Remunerazione fissa	Remunerare le conoscenze/ competenze, la complessità del ruolo, il livello della posizione e l'esperienza	Posizionamento retributivo valutato attraverso benchmark di mercato , sulla base di metodologia certificata ed aggiornato per valutazioni di coerenza e di adeguamento competitivo con conseguenti possibili interventi mirati a motivare, trattenere e attrarre i Dirigenti con Responsabilità Strategica.
Incentivazione monetaria di breve termine	Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico/finanziario, nonché di obiettivi quali-quantitativi di ruolo	La componente variabile a breve termine prevede un valore annuo del premio articolato in percentuale sulla retribuzione fissa in base al livello di raggiungimento degli obiettivi. La valorizzazione del bonus è correlata al livello di conseguimento del risultato atteso: – Obiettivi quantitativi: <u>livello minimo</u> 35% della RAL per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 25% per il <i>Chief Financial Officer</i> , 20% per gli altri Dirigenti Strategici; <u>livello target</u> 50% della RAL per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 40% per il <i>Chief Financial Officer</i> , 30% per gli altri Dirigenti Strategici. Per l'apprezzamento dei valori intermedi si applica un metodo di interpolazione lineare. – Obiettivi qualitativi: <u>livello target</u> 50% della RAL per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 40% per il <i>Chief Financial Officer</i> , 30% per gli altri Dirigenti Strategici. Per l'apprezzamento dei risultati si utilizza una scala di misura riferibile nel massimo a 5 livelli di valutazione.
Benefit	Sono parte integrante del "pacchetto retributivo" e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	Definiti in continuità con la Politica attuata negli anni scorsi e nel rispetto di quanto previsto dal CCL + accordi integrativi di riferimento. Riconosciuti alla complessiva Dirigenza con Responsabilità Strategica della Società (vedi inoltre per il dettaglio delle componenti assicurative Paragrafo E.2): (i) utilizzo di autovettura aziendale (preferibilmente ibrida o elettrica) e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri o corrispettiva carica elettrica per anno solare; (ii) iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (FASDIR); (iii) contributo aziendale al fondo pensionistico complementare (FIPDRAI)
Incentivazione di lungo termine (LTI)	Incentiva il raggiungimento di obiettivi pluriennali di tipo economico/finanziario	Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine e in considerazione dell'approvazione del nuovo Piano Industriale, intervenuta in data 12 marzo 2020, la Società ha previsto di sviluppare, considerate analisi effettuate, un percorso per l'eventuale definizione nel corso dell'esercizio 2020 – anche avuto riguardo agli ulteriori possibili impatti derivanti dall'evoluzione dell'emergenza sanitaria connessa al Covid-19 – di un Piano di Incentivazione a Lungo Termine (LTI) basato su strumenti finanziari, la cui successiva adozione sarebbe soggetta – in virtù delle disposizioni di legge applicabili – a previa approvazione da parte dell'Assemblea degli Azionisti.

I Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società si identificano, alla data della presente Relazione, nei titolari delle seguenti posizioni, ferma restando la facoltà del Consiglio di Amministrazione, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, di modificare tale perimetro della dirigenza strategica:

- ▶ *Amministratore Delegato e Direttore Generale;*
- ▶ *Chief Business Development Officer;*
- ▶ *Chief Financial Officer nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;*
- ▶ *Chief Human Resources Officer;*
- ▶ *Chief Technology Officer;*
- ▶ *Legal & Corporate Affairs and Board of Directors Secretary.*

Parte fissa

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è determinata (i) in qualità di Amministratore in base alla ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del Codice Civile, e (ii) in qualità di soggetto che ricopre un particolare incarico consiliare, eventualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 comma 3 del Codice Civile.

All'Amministratore Delegato spetta il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni, mentre non è prevista l'attribuzione di gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

La remunerazione fissa dell'Amministratore Delegato in carica alla data della presente Relazione è composta anche dal compenso percepito in base al contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di carattere dirigenziale con la Società con la qualifica di Direttore Generale.

La remunerazione fissa degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica è determinata sulla base del rapporto di lavoro dipendente in essere con la Società ed è dunque costituita dalla retribuzione annua lorda da lavoro dipendente (c.d. RAL).

Parte variabile

Come sopra descritto, il pacchetto retributivo dei Dirigenti con Responsabilità Strategica è integrato da una componente variabile a breve termine su base annuale⁷ e da benefici non monetari, fermo restando quanto sopra segnalato circa l'eventuale adozione di un Piano di Incentivazione a Lungo Termine basato su strumenti finanziari.

Ferma restando la presenza di un meccanismo di "cancello", in virtù del quale il sistema di incentivazione viene attivato solo al raggiungimento di un valore *Adjusted Ebitda* dell'esercizio 2020 sostanzialmente in linea con il relativo dato previsto nel Piano Industriale, la componente variabile a breve termine si basa su obiettivi quantitativi e qualitativi.

Il raggiungimento di ogni obiettivo viene misurato singolarmente, con conseguente possibilità di combinazioni differenti nel *mix* in relazione all'effettivo livello conseguito rispetto al *target*. La relativa componente della remunerazione variabile risulterà determinata in ragione della distanza rispetto al valore *target* applicando un metodo di interpolazione lineare. Si precisa che nella composizio-

⁷ Detta componente variabile, configurandosi come parte della retribuzione di carattere continuativo premiale, ancorché non di ammontare fisso, è considerata utile ai fini del TFR e della previdenza integrativa *ope legis* e secondo l'applicabile normativa contrattuale.

ne del *mix* degli obiettivi quantitativi e qualitativi, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli obiettivi quantitativi nel loro complesso hanno un peso del 50% e gli obiettivi qualitativi del 50%.

Nei casi di (i) operazioni straordinarie che interessino la Società che abbiano un impatto significativo sui KPI relativi agli obiettivi; o (ii) eventi o circostanze, anche esogene (ad esempio ulteriori impatti derivanti dal possibile protrarsi dell'emergenza sanitaria connessa al COVID-19), di natura eccezionale o straordinaria che abbiano un impatto significativo sui KPI relativi agli obiettivi; o (iii) variazioni del contesto normativo e/o regolamentare con impatti significativi sui KPI relativi agli obiettivi; il Consiglio di Amministrazione – su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine – potrà apportare variazioni motivate sui KPI relativi agli obiettivi previamente assegnati ai Dirigenti con Responsabilità Strategica (eventualmente anche potendosi riconsiderare il dato di *Adjusted Ebitda* 2020 ai fini del meccanismo di cancello sopra indicato).



Obiettivi quantitativi

Gli obiettivi quantitativi sono correlati ad alcuni *target* presenti nel Piano Industriale. In particolare, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale l'obiettivo è riferito ai valori dell'*Adjusted Ebitda* e dell'Utile netto previsti per la prima annualità del Piano Industriale.

L'incentivo è espresso in percentuale sulla RAL in base al livello di raggiungimento degli obiettivi, con previsione di un livello minimo, di un livello *target* e con un metodo per la valorizzazione dei livelli intermedi. Specificatamente, l'incentivo è correlato al livello di conseguimento degli obiettivi nei seguenti termini:

- i) raggiungimento del livello minimo. Il premio è pari al: 35% della RAL per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale; 25% della RAL per il *Chief Financial Officer* e 20% della RAL per i rimanenti Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- ii) raggiungimento del livello *target*. Il premio è pari al: 50% della RAL per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 40% della RAL per il *Chief Financial Officer* e 30% della RAL per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- iii) per la definizione dei valori intermedi tra il livello minimo e *target* viene applicato come in passato un metodo di interpolazione lineare.

Di seguito una tabella riassuntiva del sistema incentivante con riferimento al raggiungimento degli obiettivi quantitativi:

Obiettivi Quantitativi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica
Livello di Performance	Valore dell'incentivo in % al compenso fisso	Valore dell'incentivo in % al compenso fisso
Tutti gli obiettivi non raggiunti	0%	0%
Obiettivi raggiunti a livello minimo	35%	25% per il <i>Chief Financial Officer</i> e 20% per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica
Obiettivi raggiunti a livello intermedio (nella combinazione dei risultati inerenti i singoli obiettivi assegnati o nell'ambito del singolo obiettivo)	Percentuale compresa tra 35% e 50% (esclusi) (*)	Percentuale compresa tra 25% e 40% (esclusi) per il <i>Chief Financial Officer</i> e tra 20% e 30% (esclusi) per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica (*)
Tutti gli obiettivi a livello target	50%	40% per il <i>Chief Financial Officer</i> e 30% per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica

(*) Per la definizione dei valori intermedi tra il livello minimo e target viene applicato un metodo di interpolazione lineare.

Obiettivi qualitativi

Ferma restando l'applicazione del meccanismo di "cancello" rappresentato nel Paragrafo E.2, per quanto riguarda gli obiettivi qualitativi non è previsto alcun incentivo minimo predefinito. L'incentivo è correlato al livello progressivo di raggiungimento di ciascun obiettivo, compreso tra 0% (obiettivo non raggiunto) e 100% (obiettivo raggiunto) ed è pari: al 50% della RAL per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, 40% della RAL per il *Chief Financial Officer* e al 30% della RAL per gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica. Per la valorizzazione dei risultati intermedi si utilizza una scala di misura con al massimo 5 livelli di valutazione, correlati ad indici numerici e/o a specifici progetti/piani di azione coerenti con le linee di sviluppo del Piano Industriale. In particolare, per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli obiettivi qualitativi sono correlati al Piano Industriale, con specifico riferimento a:

- sviluppo del posizionamento competitivo sul *core business*;
- innovazione e diversificazione del *business third party*;
- configurazione evolutiva della strategia di sostenibilità (ambiente/sicurezza, sociale, *governance* ed innovazione).

Di seguito una tabella riassuntiva della scala di misurazione al massimo su tre livelli, con riferimento al raggiungimento degli obiettivi qualitativi:



Obiettivi Qualitativi	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica
Livello di Performance	Valore dell'incentivo in % al compenso fisso	Valore dell'incentivo in % al compenso fisso
Tutti gli obiettivi non raggiunti	0%	0%
Obiettivi raggiunti a livello parziale	12,5%	10% per il Chief Financial Officer e 7,5% per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica
Obiettivi raggiunti a livello base	25%	20% per il Chief Financial Officer e 15% per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica
Obiettivi raggiunti a livello adeguato	37,5%	30% per il Chief Financial Officer e 22,5% per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica
Tutti gli obiettivi a livello target	50%	40% per il Chief Financial Officer e 30% per i restanti Dirigenti con Responsabilità Strategica

Il Comitato Remunerazione e Nomine monitora nel corso dell'anno l'andamento degli obiettivi (quantitativi e qualitativi) dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale, con riferimento sia ai risultati complessivi sia alla verifica dell'avanzamento rispetto ai parametri individuati per ciascun ruolo. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale monitora, con il supporto del Chief Human Resources Officer, l'andamento degli obiettivi quali-quantitativi degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica. Il Chief Human Resources Officer fornisce evidenze con cadenza almeno quadrimestrale sull'andamento stesso.

Il Comitato Remunerazione e Nomine e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale si esprimono, per quanto di competenza, esplicitando eventuali raccomandazioni.

L'effettivo *Funding Pool* (i.e., l'ammontare delle risorse finanziarie da dedicare al sistema di incentivo di breve periodo) viene definito nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento⁸, a valle della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi deliberati, ed all'esito dell'approvazione del bilancio. Il Comitato Remunerazione e Nomine accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e propone al Consiglio di Amministrazione la valutazione e la conseguente determinazione dell'incentivo. L'Amministratore Delegato e Direttore Generale accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica e definisce la valutazione e la conseguente determinazione dell'incentivo, condividendone le risultanze con il Comitato Remunerazione e Nomine ai fini di una sua verifica. La valutazione finale del raggiungimento degli obiettivi terrà conto del rispetto delle direttive di *compliance* negli aspetti etici e di anticorruzione.

⁸ Avuto riguardo anche alla selettività nella valorizzazione delle *performance target*.

L'eventuale erogazione avviene a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio e, comunque di norma, entro il primo semestre.

Per attrarre dal mercato profili dirigenziali, con le competenze adeguate al settore in cui opera Rai Way, da inserire eventualmente tra i Dirigenti con Responsabilità Strategica, il pacchetto retributivo a favore di neo assunti potrà essere integrato con una componente variabile a titolo di "entry bonus" pari a un massimo del 10% del compenso fisso annuo lordo definito in sede di assunzione.

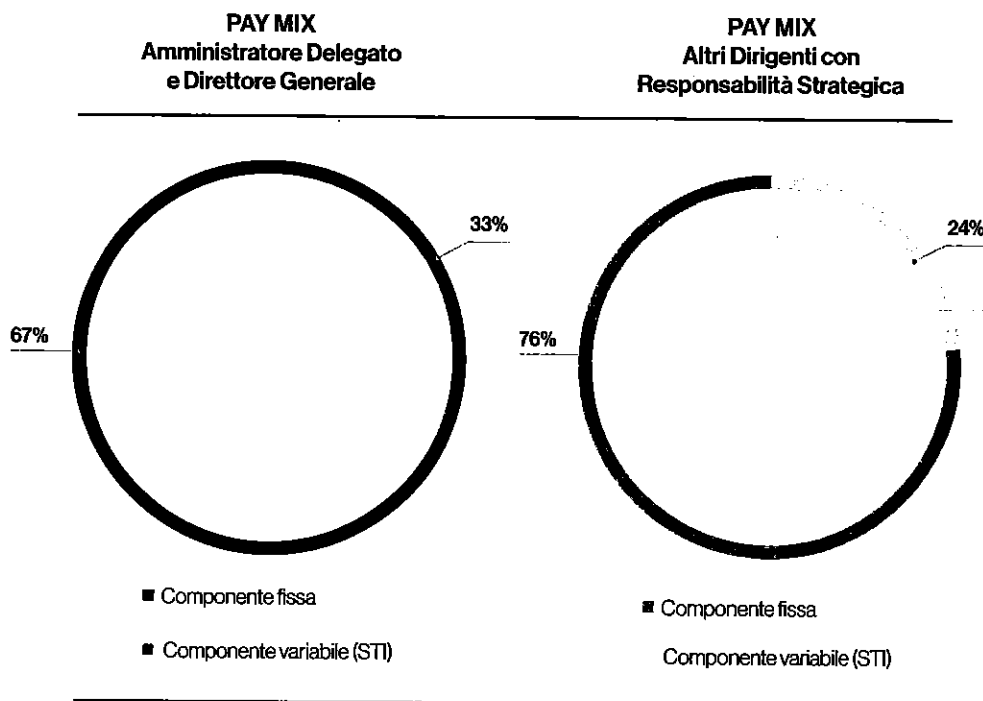
Benefit

Il pacchetto retributivo è integrato dai seguenti benefici non monetari:

- i) utilizzo di autovettura aziendale (preferibilmente ibrida o elettrica) e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri o corrispettiva carica elettrica per anno solare;
- ii) polizze assicurative⁹;
- iii) fondo pensionistico complementare.

Pay mix

I seguenti grafici rappresentano la struttura del *pay mix* dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, salvo gli effetti derivanti dall'eventuale adozione di un Piano di Incentivazione a Lungo Termine:



⁹ Trattasi, in particolare, delle forme assicurative contemplate ai sensi del CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi.



E.3 Compenso dei componenti degli organi di controllo

In base a quanto stabilito, ai sensi dell'articolo 2402 Codice Civile dall'Assemblea tenutasi il 23 aprile 2018 – che ha provveduto alla nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2018-2020 – è previsto un compenso annuo lordo pari ad Euro 40.000,00 per il Presidente e ad Euro 25.000,00 per ciascun Sindaco effettivo. Ai Sindaci è altresì riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Non sono previste componenti variabili della remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari.

Sono previste polizze assicurative – D&O (*Directors' and Officers' Liability Insurance*) – per la copertura della Responsabilità Civile derivante dalla carica e per la copertura da infortuni.

Ai Sindaci effettivi compete il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni.

È prevista, inoltre, l'attribuzione di un compenso annuale lordo in capo al Sindaco facente parte dell'Organismo di Vigilanza, attualmente nella persona della Dott.ssa Maria Giovanna Basile, istituito dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

F. Informazioni di cui ai punti j) e k) dello schema Consob

Non essendo al momento in essere alcun LTI non sono previsti: (i) termini di maturazione dei diritti alla remunerazione (c.d. *vesting period*), né (ii) clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari.

G. Politica relativa ai trattamenti previsti in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto di lavoro¹⁰

Non si prevedono accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori e/o dei Sindaci circa indennità, anche di natura assicurativa, in caso di cessazione dalla carica nel corso del mandato, fatta eccezione di quanto segue.

In particolare, previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine, la Società potrà prevedere un'indennità per la cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore Delegato, corrispondente a 24 mensilità del compenso allo stesso spettante, alla quale si aggiunge, un importo pari alla media della retribuzione variabile di breve termine corrisposta nell'ultimo triennio e la retribuzione variabile di lungo termine (ove prevista) calcolata in base alle previsioni del relativo regolamento. Tale indennità non sarebbe in ogni caso erogata in caso di revoca per giusta causa.

Non sono previsti accordi tra la Società e alcuno dei Dirigenti con Responsabilità Strategica che prevedano indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi, ove eventualmente applicabile, fatta eccezione di quanto segue.

In particolare, la Società potrà prevedere a favore dei Dirigenti eventuali iniziative di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale "incentivate": (i) mediante l'erogazione di un importo massimo a favore del dirigente pari a 24 mensilità e (ii) garantendo pattizamente in ogni caso l'erogazione del *quantum*

¹⁰ Il presente Paragrafo include le informazioni di cui alla lettera l) della Sezione I dello Schema Consob.

corrispondente al costo aziendale dell'indennità sostitutiva di preavviso, di cui al CCNL per i Dirigenti di aziende produttrici di beni e servizi. Inoltre, a fronte del venir meno della possibilità di continuare a beneficiare di *benefit* connessi all'espletamento dell'attività lavorativa, l'incentivo potrà essere ulteriormente incrementato di un importo lordo massimo di circa Euro 30.000. Nel contesto della risoluzione del rapporto di lavoro subordinato dirigenziale incentivato, all'incentivo sopra indicato andrebbe a sommarsi, come da prassi di mercato, il riconoscimento a favore dei Dirigenti con Responsabilità Strategica di un importo pari alla media della retribuzione variabile di breve termine corrisposta nell'ultimo triennio e la retribuzione variabile di lungo termine (ove prevista) calcolata in base alle previsioni del relativo regolamento.

H. Politica retributiva seguita con riferimento:
(i) agli Amministratori indipendenti,
(ii) all'attività di partecipazione a Comitati e
(iii) allo svolgimento di particolari incarichi¹¹

La remunerazione degli Amministratori indipendenti è determinata in base alla ripartizione del compenso stabilito dall'Assemblea ai sensi dell'art. 2389, comma 1 del Codice Civile.

La Politica prevede l'attribuzione di un compenso aggiuntivo in misura fissa a favore degli Amministratori non esecutivi (anche Amministratori indipendenti) che facciano parte dei Comitati costituiti in seno al Consiglio per remunerare adeguatamente l'attività e l'impegno aggiuntivi messi a disposizione a beneficio della Società.

Per ulteriori informazioni e per le informazioni relative alla remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, si rinvia a quanto descritto nei precedenti Paragrafi E.1 ed E.2.

Ai fini della determinazione della Politica non sono state utilizzate come riferimento politiche retributive di specifiche società.

¹¹ Il presente Paragrafo H include le informazioni di cui alla lettera n) e o) della Sezione I dello Schema Consob.



Sezione II – Informativa sull'attuazione della Politica in materia di remunerazione

Introduzione

La presente sezione – sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei Soci¹² – è composta da:

1. una prima parte con una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell'esercizio 2019 dei destinatari della Politica in materia di remunerazione;
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate, includendo al riguardo le Tabelle nn. 1 e 3B, nonché la Tabella n. 2¹³ che riporta le partecipazioni, detenute nella Società dagli Amministratori, dai Sindaci e dai Dirigenti con Responsabilità Strategica¹⁴.

Le voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono in forma nominativa, mentre quelle degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica in forma aggregata, non sussistendo i presupposti richiesti dalla normativa vigente per la *disclosure* su base individuale.

Si evidenzia che, il Comitato Remunerazione e Nomine, in conformità con la Politica in materia di remunerazione dell'esercizio 2019, ha presidiato il complessivo processo di attribuzione, monitoraggio e valutazione degli obiettivi per l'applicazione del sistema di incentivazione variabile di breve termine dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e la coerente implementazione delle linee guida per gli obiettivi dei Dirigenti con Responsabilità Strategica.

In particolare, ha sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione gli obiettivi individuali di partecipazione al sistema di incentivazione annuale riguardante l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e monitorato nel corso dell'anno, con riferimento sia all'andamento dei risultati complessivi sia alla verifica dell'avanzamento rispetto ai parametri individuati, l'andamento degli obiettivi assegnati.

Le attività indicate sono state oggetto di apposite riunioni del Comitato Remunerazione e Nomine alla presenza del Collegio Sindacale.

¹² Ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6 del TUF.

¹³ Come previsto dall'Allegato 3A, Schema 7-ter, del Regolamento Emittenti.

¹⁴ In conformità all'art. 84-quater, quarto comma, del Regolamento Emittenti.

I parte

Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione

Remunerazione fissa

Gli Amministratori hanno percepito il compenso fisso determinato dall'Assemblea tenutasi il 28 aprile 2017 e dal Consiglio di Amministrazione medesimo. In particolare:

- in data 28 aprile 2017, l'Assemblea ha deliberato di assegnare al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo complessivo di massimi Euro 475.000,00, da suddividersi tra i membri da parte del Consiglio stesso tenendo conto della partecipazione ai Comitati consiliari e ferme restando in ogni caso le facoltà del Consiglio di Amministrazione, di cui all'art. 2389, comma 3 del Codice Civile, circa i compensi per gli incarichi speciali, in coerenza con l'art. 26 dello Statuto sociale, ed in virtù di relative successive deliberazioni del Consiglio di Amministrazione; il Consiglio di Amministrazione ha successivamente attribuito a ciascun Consigliere un emolumento lordo annuo di Euro 44.100,00, oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi a ciascun Presidente di Comitati consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi a ciascun Consigliere facente parte dei Comitati stessi senza ricoprire il ruolo di Presidente di Comitato, nonché, previa proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sentito il Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato un emolumento lordo annuo di Euro 55.900,00. Non sono stati attribuiti gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione Mario Orfeo, in carica anche quale Consigliere dall'Assemblea del 18 aprile 2019 (in sostituzione di Raffaele Agrusti, che ha ricoperto le medesime cariche fino a tale Assemblea), e il Consigliere di Amministrazione Gian Paolo Tagliavia – titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante Rai - Radiotelevisione Italiana Spa – hanno riversato a quest'ultima i rispettivi emolumenti.

Remunerazione variabile

Fatto salvo quanto in seguito specificato con riferimento all'Amministratore Delegato e Direttore Generale, gli altri Amministratori non hanno percepito componenti variabili della remunerazione, bonus o altri incentivi.

Agli Amministratori è stato riconosciuto il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni.

Benefit

La Società ha stipulato a proprio carico e a beneficio degli Amministratori una polizza per la Responsabilità Civile D&O (*Directors' and Officers' Liability Insurance*).

Remunerazione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

Remunerazione fissa

L'Amministratore Delegato e Direttore Generale, Aldo Mancino, ha percepito, con riferimento al 2019, un compenso fisso lordo pari complessivamente ad Euro 354.834,00, di cui:

- Euro 254.834,00 per la posizione dirigenziale presso la Società con il ruolo di Direttore Generale;
- Euro 44.100,00 quale emolumento per la carica di Consigliere;
- Euro 55.900,00 quale emolumento per la carica di Amministratore Delegato.

Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica hanno percepito la quota fissa lorda della retribuzione determinata dai rispettivi contratti di lavoro, pari a complessivi Euro 907.648,00.

Remunerazione variabile

Quale componente variabile a breve termine, in coerenza con la Politica in materia di remunerazione 2019, sono stati riconosciuti i seguenti compensi lordi:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale: Euro 143.714,48;
- Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica: Euro 273.865,21.

Oltre a quanto previsto nella suddetta Politica e qui sopra indicato, all'Amministratore Delegato e Direttore Generale è stato riconosciuto un *bonus* di Euro 12.000,00 lordi – comunque nell'ambito dell'importo massimo già previsto in merito alla sua remunerazione variabile – in relazione alle risultanze di un'operazione di "maggiore rilevanza" conclusa con Parte Correlata¹⁵, risultando quindi i compensi lordi complessivamente riconosciuti quale remunerazione variabile annuale allo stesso Amministratore Delegato e Direttore Generale pari a Euro 155.714,48.

Benefici non monetari

I benefici non monetari riconosciuti all'Amministratore Delegato e Direttore Generale in relazione alla posizione dirigenziale presso la Società e agli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategica, sono consistiti in:

- i) utilizzo dell'autovettura aziendale e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri per anno solare;
- ii) polizze assicurative;
- iii) fondo pensionistico complementare.

Remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale

Compenso fisso

L'Assemblea tenutasi il 23 aprile 2018 ha deliberato la nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2018-2020 (e quindi sino all'Assemblea di approvazione del bilancio di tale ultimo esercizio) e ha stabilito, ai sensi dell'art. 2402 del Codice Civile, un compenso annuo lordo pari ad Euro 40.000,00 per il Presidente e ad Euro 25.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, compensi riconosciuti anche con riferimento all'esercizio 2019. Ai Sindaci è altresì stato riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico.

Al Sindaco effettivo Maria Giovanna Basile è inoltre stato riconosciuto un compenso annuale lordo pari a Euro 15.000 per il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza istituito dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

Componente variabile e benefit

I componenti del Collegio Sindacale non hanno ricevuto alcuna remunerazione variabile né benefici non monetari.

¹⁵ Cfr. Accordo del 10 dicembre 2019 modificativo del Contratto di Servizio "Chiavi in mano" con Rai - Radiotelevisione Italiana Spa.

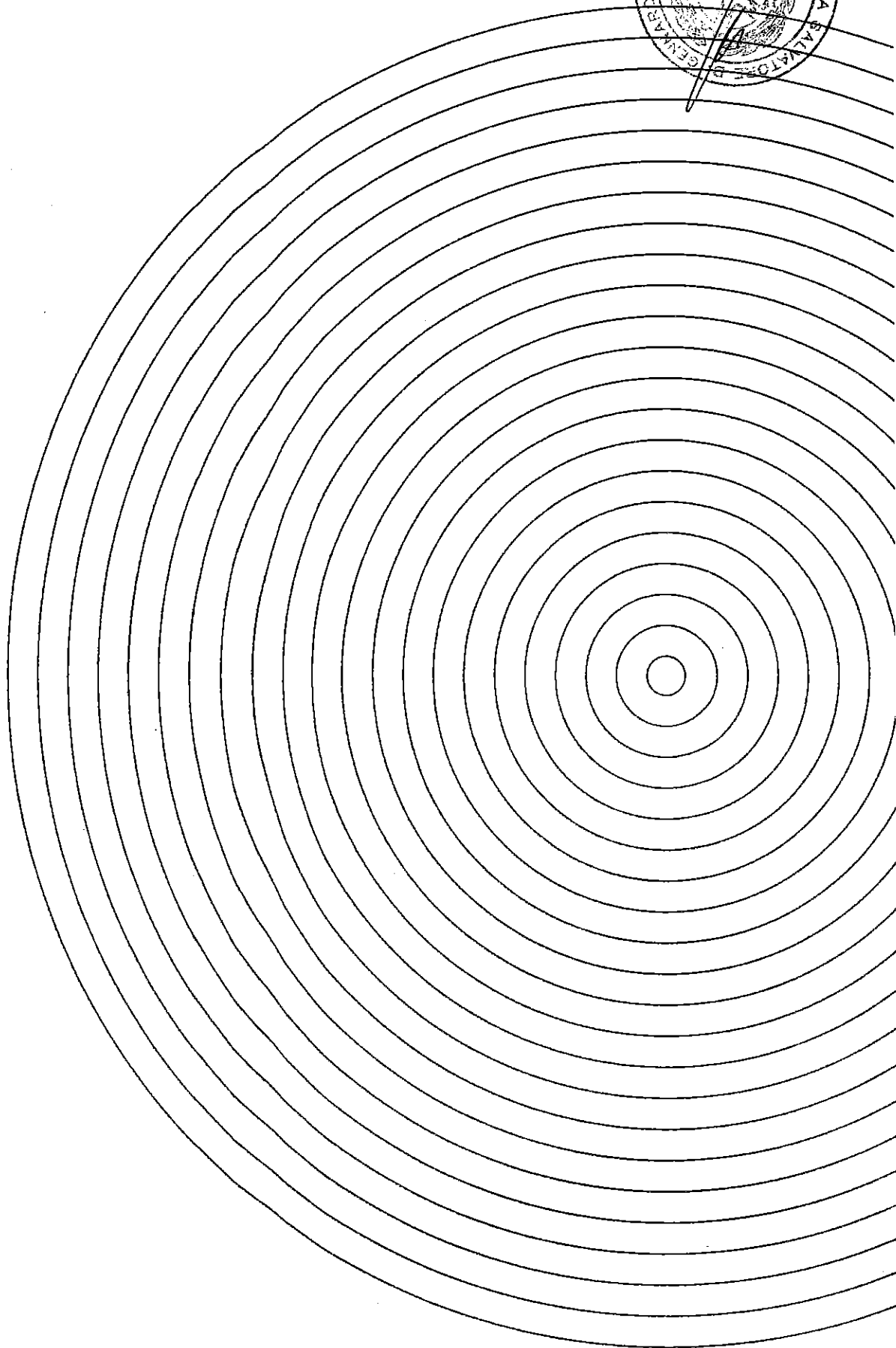
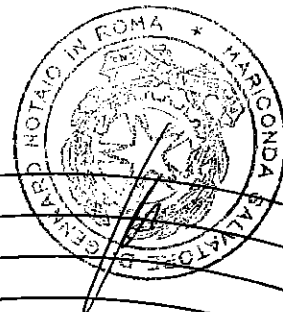


Accordi che prevedono indennità in caso di scioglimento anticipato del rapporto

Nel corso del 2019 non è stato stipulato alcun accordo che preveda la corresponsione di indennità, anche di natura assicurativa, in caso di scioglimento anticipato del rapporto con gli Amministratori, i Sindaci, o i Dirigenti con Responsabilità Strategica.

Roma, 20 aprile 2020

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
Mario Orfeo



II Parte

TABELLA 1 - SCHEMA 7-BIS - COMPENSI CORRISPOSTI AI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E CONTROLLO, AL DIRETTORE GENERALE E AGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

1.1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nome e Cognome	Carica	Periodo di riferimento esercizio 2019	Scadenza della carica	Compensi fissi
Mario Orfeo (*)	Presidente	18.04 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	30.992,50
Aldo Mancino (*)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	354.533,98
Joyce Victoria Bigio (a)	Consigliere indipendente	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Fabio Colasanti (b)	Consigliere indipendente	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Anna Gatti (c)	Consigliere indipendente	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Umberto Mosetti (a)	Consigliere indipendente	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Donatella Sciuto (b)	Consigliere indipendente	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Gian Paolo Tagliavia (**)	Consigliere	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Paola Tagliavini (d)	Consigliere	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	44.100,00
Silvia Muzi	Presidente Collegio Sindacale	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020	40.000,00
Maria Giovanna Basile (***)	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020	25.000,00
Massimo Porfiri	Sindaco effettivo	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2020	25.000,00
Restante dirigenza con responsabilità strategica				889.758,87
Totale				1.673.985,35

1.2 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2019

Nome e Cognome	Carica	Periodo di riferimento esercizio 2019	Scadenza della carica	Compensi fissi	Compensi per la partecipazione a comitati
Raffaele Agrusti (****)	Presidente	01.01 - 18.04		13.230,00	

(*) Per quanto attiene ai compensi fissi: di cui Euro 44.100,00 quale emolumento lordo per la carica di Consigliere, Euro 55.900,00 quale emolumento lordo per la carica di Amministratore Delegato ed Euro 254.834,00 in relazione alla posizione dirigenziale presso la Società quale Direttore Generale. Per quanto attiene i compensi variabili: di cui Euro 143.714,48 a titolo di sistema di incentivazione di breve periodo per il 2019 ed Euro 12.000,00 quale ulteriore bonus (come specificato nella successiva Tabella 3B).

(*) L'importo di Euro 30.992,50, quale emolumento lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stato riparametrato pro quota rispetto alla somma di Euro 44.100,00 prevista in ragione d'anno. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Mario Orfeo è titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante Rai, con riversamento alla stessa Capogruppo dell'emolumento spettante.

(**) Il Consigliere Gian Paolo Tagliavia è titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante Rai, con riversamento alla stessa Capogruppo dell'emolumento spettante.

(***) Di cui Euro 15.000,00 quale emolumento lordo per il ruolo di componente dell'Organismo di Vigilanza Istituito dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001.

(****) L'importo di Euro 13.230,00 quale emolumento lordo per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, è stato riparametrato pro quota rispetto alla somma di Euro 44.100,00 prevista in ragione d'anno.

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



Compensi per la partecipazione a Comitati	Benefici non monetari ^(a)	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Totale
		Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
						30.992,50
	4.690,89	155.714,48				514.939,35
12.000,00						56.100,00
12.000,00						56.100,00
15.000,00						59.100,00
12.000,00						56.100,00
12.000,00						56.100,00
						44.100,00
15.000,00						59.100,00
						40.000,00
				15.000,00		40.000,00
						25.000,00
	18.814,66	273.865,21				1182.438,74
78.000,00	23.505,55	429.579,69	0,00	15.000,00	0,00	2.220.070,59

Benefici non monetari	Compensi variabili non equity		Altri compensi	Indennità di fine carica o di cessazione del rapporto di lavoro	Totale
	Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
					13.230,00

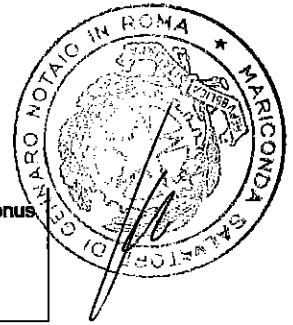
(1) Per completezza, con riferimento alla previdenza complementare si segnala che, fermo restando quanto già indicato *inter alia* nella sezione II, l'opzione cui possono aderire i Dirigenti della Società consente loro di configurare come componente retributiva l'eccedenza della contribuzione complementare rispetto alla soglia di deducibilità fiscale (euro 5.164 in ragione d'anno). Detta opzione è stata esercitata dall'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale e da 4 Dirigenti con Responsabilità Strategica (con conseguenti componenti retributive nel periodo di riferimento, incluse nei Compensi fissi percepiti, pari, rispettivamente ad Euro 4.690,89 ed Euro 18.814,66).

- (a)= Membro del Comitato Remunerazione e Nomine
- (b)= Membro del Comitato Controllo e Rischi
- (c)= Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
- (d)= Presidente del Comitato Controllo e Rischi

TABELLA 3B - SCHEMA 7-BIS - PIANI DI INCENTIVAZIONE MONETARI A FAVORE DEI COMPONENTI DELL'ORGANO DI AMMINISTRAZIONE, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICHE

Nome e Cognome	Carica	Piano
Aldo Mancino	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Sistema di incentivazione annuale 2019
Compensi nella società che redige il bilancio		
Compensi da controllate o collegate		
Restante dirigenza con responsabilità strategica	5 Dirigenti	Sistema di incentivazione annuale 2019
Compensi nella società che redige il bilancio		
Compensi da controllate o collegate		
Totale		

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPONDI



Bonus dell'anno			Bonus di anni precedenti			Altri bonus
Erogabile/ Erogato	Differito	Periodo di riferimento	Non più erogabili	Erogabile/ Erogati	Ancora differiti	
143.714,48						12.000,00
273.865,21						
417.579,69						12.000,00

TABELLA 2 - SCHEMA 7-TER - TABELLE INFORMATIVE SULLE PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI GLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

TABELLA 21: PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO E DEL DIRETTORE GENERALE

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata
Mario Orfeo	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Rai Way S.p.A.
Aldo Mancino	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Rai Way S.p.A.
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Fabio Colasanti	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Anna Gatti	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Umberto Mosetti	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Donatella Sciuto	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Gian Paolo Tagliavia	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Paola Tagliavini	Amministratore	Rai Way S.p.A.
Silvia Muzi	Presidente del Collegio Sindacale	Rai Way S.p.A.
Maria Giovanna Basile	Sindaco effettivo	Rai Way S.p.A.
Massimo Porfiri	Sindaco effettivo	Rai Way S.p.A.

PARTECIPAZIONI DEI COMPONENTI DEGLI ORGANI DI AMMINISTRAZIONE E DI CONTROLLO CESSATI ANTECEDENTEMENTE AL TERMINE DELL'ESERCIZIO 2019

Nome e Cognome	Carica	Società partecipata
Raffaele Agrusti (*)	Presidente del Consiglio di Amministrazione	Rai Way S.p.A.

(*) In carica quale Presidente del Consiglio di Amministrazione fino al 18 aprile 2019. L'informativa fornita nella colonna sul numero delle azioni possedute è quindi a tale data di cessazione.

TABELLA 2.2: PARTECIPAZIONI DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

Numero Dirigenti con responsabilità strategica	Società partecipata	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente
1	Rai Way S.p.A.	2.200

RELAZIONE SULLA POLITICA IN MATERIA DI REMUNERAZIONE E SUI COMPENSI CORRISPOSTI



Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
-	-	-	-
11.000	-	-	11.000
6.249	-	-	6.249
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente	Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento	Numero azioni possedute alla data di cessazione dalla carica
-	-	-	-

Numero azioni acquistate nel corso dell'esercizio di riferimento	Numero azioni vendute nel corso dell'esercizio di riferimento	Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio di riferimento
-	-	2.200

F.Ti: MARIO ORFEO
SALVATORE MARIO ORFEO, Notaio



Rai Way S.p.A.

Sede Legale: via Teulada, 66 - 00195 Roma

Capitale Sociale: € 70.176.000 i.v.

C.C.I.A.A. di Roma R.E.A. n. 0925733

Ufficio del Registro delle imprese di Roma

Codice fiscale e P. IVA n. 05820021003

Direzione e coordinamento: Rai - Radiotelevisione Italiana Spa

con sede in V.le Mazzini 14, Roma

www.rairway.it

Progetto grafico ed impaginazione: Ergon Com srl