



DICHIARAZIONE DI CARATTERE NON FINANZIARIO  
REDATTA AI SENSI DEL D.LGS. 254/2016



## INDICE

<b>Profilo aziendale</b>	4
<b>LETTERA DEL PRESIDENTE</b>	5
<b>NOTA METODOLOGICA</b>	7
<b>RAI WAY</b>	8
La storia	8
Il modello di business e i valori	11
Il mercato	13
<i>La clientela di Rai Way</i>	15
<i>La matrice clienti-servizi</i>	16
<i>Gli azionisti e la comunità finanziaria</i>	16
<b>GOVERNANCE</b>	17
Il modello di gestione	17
Etica e trasparenza nella conduzione del business	21
<i>Strategia fiscale</i>	22
<i>Anticorruzione</i>	24
Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	30
<i>ERM</i>	30
Stakeholder engagement e analisi di materialità	32
Rapporti con gli stakeholder	38
Piano di Sostenibilità 2023	40
<i>Rating ESG</i>	53
Valore economico generato e distribuito	55
<b>INNOVAZIONE</b>	60
Innovazione e sviluppo di nuove tecnologie	60
<b>AMBIENTE</b>	62
Tassonomia ambientale dell'Unione Europea	63
Consumi energetici	64
Emissioni di gas climalteranti	66
Gestione responsabile dei rifiuti	70
Gestione sostenibile delle risorse idriche	74

<b>SOCIALE .....</b>	<b>77</b>
Persone.....	77
<i>Collaboratori.....</i>	<i>82</i>
<i>Formazione .....</i>	<i>91</i>
<i>Diritti umani.....</i>	<i>93</i>
<i>Salute e sicurezza sul lavoro .....</i>	<i>96</i>
Clienti.....	100
<i>Sicurezza Informatica e Privacy .....</i>	<i>100</i>
Catena di fornitura .....	103
<i>I fornitori di Rai Way 2021.....</i>	<i>106</i>
Territorio e Comunità locali.....	107
<i>Rapporti con il mondo della formazione .....</i>	<i>107</i>
<i>Emissioni elettromagnetiche .....</i>	<i>108</i>
<i>Altri impatti monitorati: acustico e paesaggistico .....</i>	<i>111</i>
<b>APPENDICE .....</b>	<b>115</b>
Tabella di raccordo .....	115
GRI Content Index.....	117

## Profilo aziendale

Rai Way opera in tutto il territorio nazionale con una infrastruttura di rete di diffusione articolata, estesa e complessa che, ad oggi, consente una copertura broadcast della popolazione superiore al 99%, in grado di erogare servizi su piattaforma terrestre e satellitare, utilizzando sia la tecnologia analogica, sia la tecnologia digitale e che permette di distribuire e diffondere contemporaneamente contenuti diversi in differenti aree del territorio, nonché di offrire servizi di ospitalità a diverse tipologie di cliente. La presenza capillare sul territorio è quindi un elemento che contraddistingue fortemente Rai Way. La Società conta ad oggi di oltre 600 dipendenti con presenza in tutte le Regioni; oltre 2.300 siti sul territorio; grandi siti in posizioni strategiche; forte capillarità a livello di aree rurali; 1 sede centrale a Roma, 20 sedi territoriali e 2 centri di controllo a Milano e Roma. Questa sua presenza diffusa pone Rai Way al centro di una rete di relazioni con diversi portatori di interesse nazionale e locale, quali ad esempio Enti e Istituzioni del territorio, fornitori e aziende locali, scuole, cittadini e l'ambiente in senso lato, con i quali negli anni si sono sviluppate e consolidate forme diverse di dialogo, confronto e crescita reciproca.

## LETTERA DEL PRESIDENTE

Cari Stakeholder,

nonostante il protrarsi della situazione emergenziale legata alla pandemia da Covid-19, il 2021 è stato l'anno in cui Rai Way ha confermato ancora una volta la resilienza ed efficienza del proprio modello di business, dando ulteriore prova del considerevole impegno dedicato al raggiungimento di importanti risultati.

Nel mese di marzo Rai Way ha approvato il suo primo Piano di Sostenibilità, in cui ha esplicitato i propri impegni in materia di sviluppo sostenibile per rispondere alle sfide globali, confermando il proprio contributo alla generazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder. L'unica strada percorribile a seguito di un evento senza precedenti, come la pandemia, che ha avuto un profondo impatto in ambito sanitario, economico, sociale a livello globale, non può che essere quella della sostenibilità. Ed è per questo che il nostro Piano di Sostenibilità ribadisce l'impegno a rendere il nostro business sempre più sostenibile dal punto di vista ambientale, sociale e di governance, resiliente e inclusivo, mettendo al centro la tutela delle persone e dei territori in cui operiamo.

In Rai Way ci siamo impegnati affinché tutte le attività operative potessero continuare a svolgersi garantendo il benessere e la massima sicurezza di tutti i nostri dipendenti, assicurando un'attenzione speciale alle categorie più a rischio; in continuità con il 2020, sono state mantenute tutte le misure prontamente implementate per fronteggiare l'emergenza COVID-19, come i modelli di lavoro agile e l'erogazione della formazione online, al fine di conciliare le esigenze di business con le istanze di sicurezza provenienti dai lavoratori e dalle istituzioni. A valle della sperimentazione e dell'esperienza di lavoro agile emergenziale, alla luce degli ottimi risultati, sia in termini di tutela della salute del personale sia di efficientamento del lavoro, abbiamo deciso di studiare le modalità per l'adozione di un modello di lavoro agile strutturale che possa rappresentare una svolta nel modo in cui il lavoro viene concepito, in linea con i valori cardine di innovazione e valorizzazione delle persone che da sempre guidano il nostro operato.

Anche quest'anno abbiamo riservato particolare attenzione alle tematiche di governance, rafforzando gli attuali presidi a livello consiliare delle tematiche ESG, con l'ampliamento delle competenze del Comitato Controllo e Rischi, ridenominato Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità. Con riferimento al modello adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001, nei primi mesi dello scorso anno è stato adeguato, in particolare, rispetto a ulteriori fattispecie di reato rilevanti, fermo restando l'attività di continuo monitoraggio in funzione di prossimi ulteriori aggiornamenti. Inoltre, sempre nel corso dell'anno è stato aggiornato il Codice Etico in relazione alla previsione di utilizzo di alcuni presidi digitali ed è stata approvata una policy di dialogo con la generalità degli azionisti e investitori (Engagement Policy).

Nel 2021 abbiamo altresì continuato il percorso di engagement con le principali agenzie di rating ESG che hanno riconosciuto l'impegno di Rai Way in tale ambito, impegno che ha permesso alla Società di migliorare la propria performance di sostenibilità e di conseguenza ottenere importanti upgrade nelle valutazioni emesse dalle agenzie stesse: la Società ha ottenuto da MSCI un rating pari ad "A", dal precedente "BBB", e da CDP un rating pari a "B – Management", migliorando di due livelli la valutazione ottenuta nel 2020, primo anno di partecipazione al questionario; Sustainalytics ha inoltre assegnato a Rai Way un indice di rischio pari a 6,6 – Negligible Risk, collocando la Società tra le 20 migliori società a livello mondiale. La dedizione rivolta al mantenimento dei massimi livelli di performance in ambito ESG e l'efficacia delle politiche adottate sono attestate anche dalla conferma di tutte le certificazioni già ottenute dalla Società nei precedenti esercizi, con riferimento al sistema di gestione ambientale, al sistema di gestione per la qualità e per quanto riguarda la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro.

Siamo orgogliosi del percorso svolto finora e ci impegniamo con i nostri stakeholder a perseguire il raggiungimento di tutti i nostri obiettivi di business, cercando al contempo, di rappresentare un valore aggiunto per la collettività in cui operiamo, contribuendo anche allo sviluppo sostenibile del Paese.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

**Giuseppe Pasciucco**

## NOTA METODOLOGICA

La Dichiarazione di carattere Non Finanziario (di seguito anche “DNF” o “Dichiarazione”) di Rai Way S.p.A. (di seguito “Rai Way” o “la Società”), che viene pubblicata con periodicità annuale, è predisposta ai sensi del D. Lgs. 254/2016 e secondo i GRI Standards (opzione “in accordance - Core”), pubblicati nel 2016 dal Global Reporting Initiative, integrati con eventuali modifiche pubblicate successivamente dall’ente.

I GRI Standard costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. L’identificazione e rendicontazione dei contenuti della presente DNF ha tenuto in considerazione i principi GRI di materialità o rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza. Alle pagine da 32 a 37 della presente DNF sono esposti tutti i temi che, a seguito di un’analisi e valutazione di materialità, sono stati considerati rilevanti in termini di impatto sociale ed ambientale delle attività di Rai Way per le decisioni dei suoi stakeholder. Non sono occorse modifiche significative al perimetro di rendicontazione rispetto all’anno precedente.

La predisposizione della DNF 2021 (periodo di rendicontazione 01.01.2021-31.12.2021, i trend di performance al triennio 2019–2021, laddove disponibili) di Rai Way S.p.A. si è basata su un processo di reporting strutturato che ha previsto: il coinvolgimento di tutte le strutture/direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della rendicontazione non finanziaria. È stato richiesto loro un contributo nell’individuazione e valutazione dei temi materiali, dei progetti/iniziative significativi da descrivere nel documento e nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, allo scopo di verificare e validare tutte le informazioni riportate nella Dichiarazione, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, i dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione e la contabilità della Società e da un sistema di reporting non finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D. Lgs. 254/2016 e dei GRI Standards. I dati sono stati elaborati mediante estrazioni e calcoli puntuali o mediante stime. Non sono state effettuate riesposizioni rispetto ai dati dell’esercizio precedente, salvo dove espressamente esplicitato. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio d’esercizio 2021.

La DNF è stata oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 17 marzo 2022 e, ai sensi dell’art. 3, comma 10, del Decreto, è oggetto di separata attestazione di conformità da parte della società di revisione legale PricewaterhouseCoopers S.p.A..

La DNF 2021 riporta, infine, le evidenze emerse dalle analisi condotte dalla Società rispetto all’ex. Art. 8 del Regolamento UE 2020/852 del 18 giugno 2020 (Tassonomia UE) e dei Regolamenti Delegati 2021/2178 e 2021/2139. Le evidenze emerse così come la descrizione del processo di definizione metodologica sono riportate nella sezione **Tassonomia ambientale dell’Unione Europea**.

### La storia

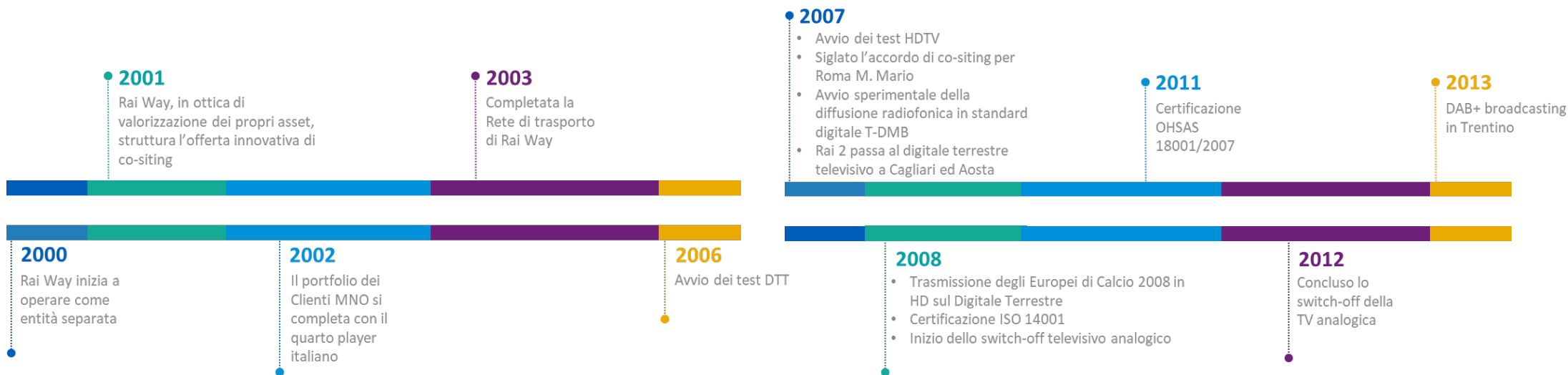
Rai Way è una società operante nel settore delle infrastrutture e dei servizi di rete per le comunicazioni. La Società offre servizi integrati ad una clientela che si compone di broadcaster, operatori di telecomunicazioni, aziende private e pubblica amministrazione.

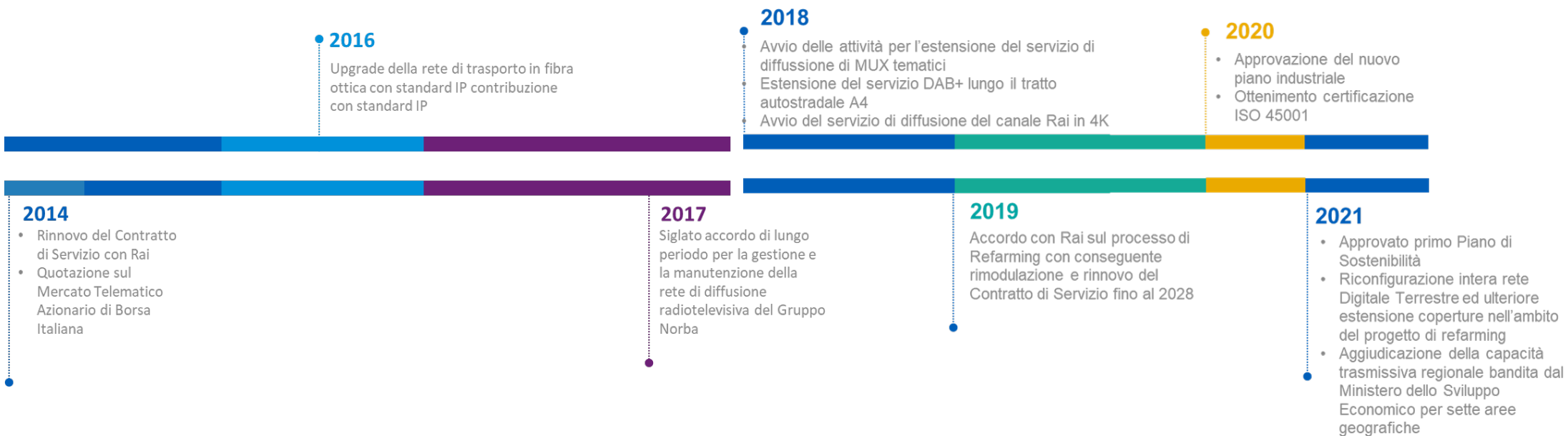
La Società nasce il 27 luglio 1999, diventando operativa il 1° marzo 2000, come conseguenza del conferimento del ramo d'azienda "Divisione Trasmissione e Diffusione" di Rai - Radiotelevisione Italiana Spa. Tale attribuzione ha comportato il trasferimento a Rai Way della proprietà delle infrastrutture e degli impianti per la trasmissione e diffusione televisiva e radiofonica. Un ulteriore effetto dell'attribuzione è stato anche il trasferimento da parte della Rai del capitale umano e del know-how tecnologico nel settore della trasmissione e diffusione dei segnali radiotelevisivi.

Rai Way può vantare una presenza capillare su tutto il territorio nazionale. La sede centrale di Roma si coordina con altre 20 sedi regionali, operando su oltre 2.300 siti dislocati sul territorio italiano. Questo assicura alla Società una leadership infrastrutturale determinata dall'unicità e dall'estensione della propria rete. In aggiunta, il Centro Nazionale di Controllo situato a Roma, svolgendo una funzione principale nella configurazione, gestione e monitoraggio dei circuiti di trasmissione, riveste un ruolo indispensabile nell'assicurare l'alta qualità dei servizi offerti. Fondamentale è anche l'attività del Centro Nazionale di Controllo di Diffusione di Milano che si occupa di garantire il regolare funzionamento degli impianti di diffusione presenti sul territorio.

Conseguentemente all'Offerta Globale di Vendita promossa dall'azionista Rai, le azioni di Rai Way, a partire dal 19 novembre 2014, sono negoziate presso il Mercato Telematico Azionario (MTA) della Borsa Italiana.







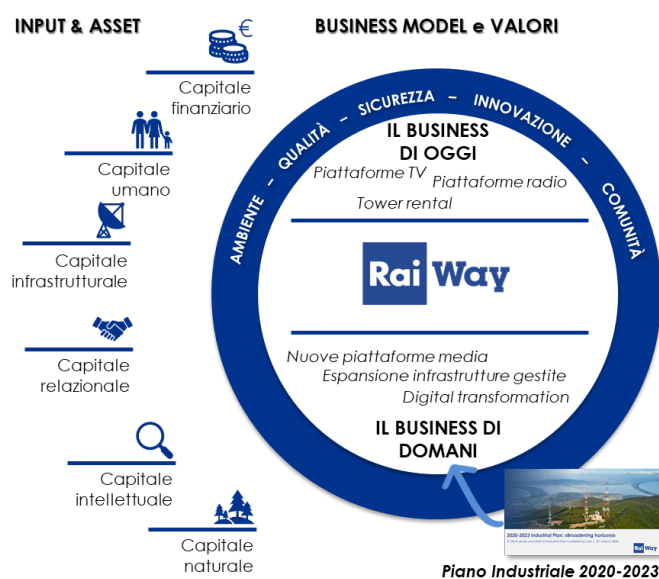
## Il modello di business e i valori

Il modello di business di Rai Way ha dimostrato una forte resilienza anche a fronte di eventi eccezionali come la diffusione del Covid-19, confermando la capacità dell'impresa di continuare a creare valore nel tempo.

Il processo di creazione di valore nel tempo si basa su un modello di business che in primo luogo valorizza tutti i capitali che utilizza la Società e il Piano Industriale 2020-23 e che in secondo luogo consente di perseguire obiettivi di tipo ambientale, sociale ed economico riconducibili agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs).

Grazie a un modello di business sostenibile ed integrato diventa possibile affrontare le nuove sfide offerte da scenari sempre più mutevoli e competitivi non soltanto reagendo ai rischi, ma cogliendone tutte le opportunità senza ignorarne le implicazioni sociali.

### Il modello di business di Rai Way



Gli indirizzi strategici del Piano di Sostenibilità 2023, individuati in coerenza con gli input e il modello di business, hanno lo scopo di esplicitare gli impegni della società in materia di sviluppo sostenibile. Essi definiscono la risposta aziendale alle sfide globali sintetizzate dagli SDGs, confermando il contributo verso la generazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder.

### I Valori di Rai Way

### ATTENZIONE PER L'AMBIENTE

Nel perseguire i propri obiettivi, Rai Way ha sempre tenuto in considerazione le esigenze legate alla sostenibilità ambientale. La Politica Ambiente Salute e Sicurezza e il Codice Etico adottati dalla Società, insieme alla normativa vigente e alle procedure interne in materia di tutela dell'ambiente, rappresentano le fondamenta sulle quali Rai Way basa il proprio operato permettendo così alla Società di mantenere una costante attenzione verso la salvaguardia dell'ambiente. La Società ha implementato un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) ed ha ottenuto la certificazione UNI ISO 14001.

### IMPEGNO PER LA COMUNITÀ

Rai Way è pienamente consapevole dell'impatto del proprio operato sulla comunità. Essendo una società presente capillarmente sul territorio nazionale, Rai Way ha scelto di prendere atto delle proprie responsabilità economiche-sociali-ambientali e per questa ragione negli anni ha cercato di migliorare ed approfondire i rapporti con i diversi soggetti interessati presenti sul territorio.

### QUALITÀ

Il soddisfacimento dei requisiti di qualità è per Rai Way cardine dell'agire societario ed elemento distintivo che connota attività e servizi aziendali resi ai Clienti. In tale cornice, la Società, in relazione ai profili di qualità del servizio, opera garantendo: ampia copertura del territorio; elevata qualità tecnica delle infrastrutture; affidabilità di erogazione dei servizi, rispondenti a specifiche contrattuali e normative nonché agli standard aziendali; efficienza operativa prestando costante attenzione alla propria performance economica unitamente agli impatti sociali ed ambientali, nella cornice della sostenibilità, generati nei confronti degli Stakeholders e della Comunità.

In tale contesto, nel 2021, Rai Way ha confermato la certificazione ISO9001:2015 con il seguente scopo: "Erogazione di servizi di progettazione di impianti e reti per la diffusione e trasmissione del segnale radiotelevisivo. Erogazione di servizi di coordinamento e pianificazione delle attività di manutenzione ordinaria di impianti e reti per la trasmissione e diffusione del segnale radiotelevisivo. Fornitura di infrastrutture e servizi di rete per gli operatori di telecomunicazioni".

## I VALORI DI RAI WAY

### SICUREZZA

La politica di sicurezza aziendale è alla base di qualsiasi strategia di sviluppo adottata da Rai Way nel perseguimento della propria mission.

Al fine di garantire la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti, Rai Way si è dotata di una Politica Ambiente Salute e Sicurezza ed eroga percorsi formativi ad hoc a tutto il personale, nel rispetto della normativa vigente.

La Società ha implementato un Sistema di Gestione sulla Sicurezza sul Lavoro (SGSL) ed ha ottenuto la certificazione UNI ISO 45001.

### INNOVAZIONE

Rai Way pone al centro del proprio operato l'interesse e l'impegno nei confronti dell'innovazione, vista come la principale strada da seguire per rispondere ai continui cambiamenti e alle sfide che provengono da un mercato fortemente competitivo. Per questo motivo, la Società porta avanti una strategia di innovazione dettagliata ed eterogenea in grado di coinvolgere l'intero organismo aziendale dai reparti tecnologici e commerciali fino ai profili gestionali ed organizzativi.

### VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

Il know-how di Rai Way, unico in Italia, si fonda sul patrimonio di competenze delle sue persone. La società si distingue come employer of choice e dedica una costante attenzione alla crescita e al benessere delle sue risorse.

## Il mercato

Rai Way è leader nel mercato italiano delle infrastrutture per la comunicazione e i servizi di rete. Conoscenze e abilità operative di personale altamente qualificato, una capillare infrastruttura di rete, oltre ad una forte presenza sul territorio italiano sono gli elementi che sostengono il posizionamento della Società.



Rai Way è dotata di 2.300 postazioni dedicate alla trasmissione e alla diffusione del segnale radiotelevisivo. Inoltre, la rete di trasporto nazionale si estende sull'intero territorio integrando diverse tecnologie come ponti radio, satelliti e fibre ottiche.

Rai Way ha pienamente compreso la necessità di anticipare i desideri degli acquirenti con l'obiettivo di offrire sempre il miglior servizio sul mercato. Questo ha permesso alla Società di continuare ad essere competitiva nel mercato di riferimento nel quale la tecnologia utilizzata per la trasmissione e la diffusione dei segnali televisivi e radiofonici è in rapida e continua evoluzione.

In aggiunta, nel continuare a mantenere la leadership di mercato, hanno ricoperto un ruolo fondamentale anche i piani di investimento a lungo termine per lo sviluppo di nuovi servizi e per il mantenimento dello stato di funzionamento delle infrastrutture, nonché la continua formazione del personale di Rai Way con l'obiettivo di accrescere le conoscenze tecnologiche di tecnici ed ingegneri.

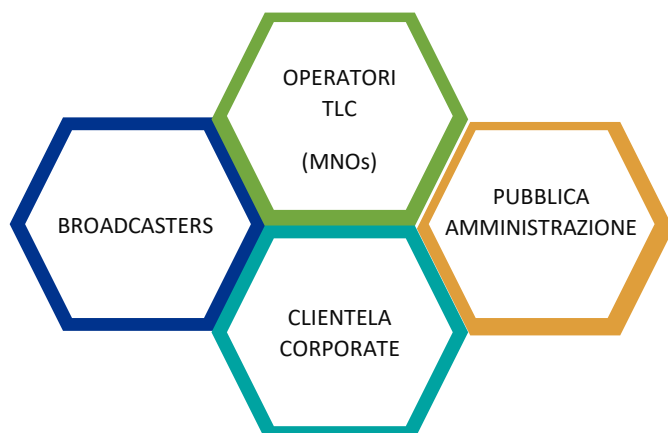
Rai Way, oltre ai servizi di diffusione broadcast, offre alla propria clientela servizi di tower rental all'avanguardia, anche nell'ambito del settore delle torri per le telecomunicazioni, servizi di trasmissione e servizi di rete. Per quanto riguarda il mercato televisivo, rispetto ad altri paesi dell'Europa occidentale, l'Italia è caratterizzata da una diffusione di gran lunga maggiore della piattaforma digitale terrestre televisiva (DTT). Negli altri paesi, la minore diffusione della piattaforma DTT è correlata alla più ampia e competitiva presenza delle piattaforme satellitari (es. Regno Unito e Germania) e via cavo (es. Germania e Francia). Il solido posizionamento del DTT nello scenario dell'emittenza televisiva italiana è ulteriormente sostenuto dall'assenza della TV via cavo (i soggetti in grado di erogare servizi televisivi via cavo rappresentano normalmente, a livello europeo, i concorrenti più forti sul mercato sia della televisione sia della banda larga) e da un audience media sulla piattaforma DTT sostanzialmente costante negli ultimi

anni, circa 10 milioni di telespettatori nell'arco dell'intera giornata, nonostante la contestuale forte crescita della diffusione delle piattaforme OTT.

**BOX: LA NUOVA TV DIGITALE: LA RICONFIGURAZIONE DELLA RETE COMPORTERÀ UNA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI**

Il 2022 sarà un anno di svolta per il mercato televisivo e per Rai Way poiché sarà caratterizzato dal completamento delle attività propedeutiche alla liberazione della banda 700 MHz. Questo processo porterà la Società ad implementare una rete per i servizi di diffusione televisiva terrestre tecnologicamente avanzata e in grado di offrire un livello di copertura più esteso. Allo stesso tempo la nuova configurazione della rete permetterà una riduzione degli impatti ambientali grazie alla migliore efficienza energetica dei rinnovati apparati.

## La clientela di Rai Way

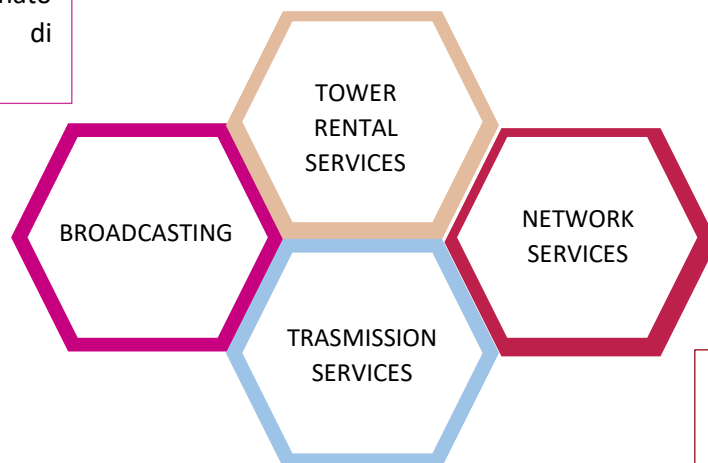


Al 31 dicembre 2021 il fatturato di Rai Way si concentra all'87% su RAI. Il restante 13% si riferisce prevalentemente ai clienti MNO's che operano sul mercato italiano ai broadcasters (sia televisivi che radiofonici), alla Pubblica Amministrazione, agli altri Operatori TLC e ad altri clienti corporate.

## I SERVIZI DI RAI WAY

Servizi utilizzati per trasportare i segnali televisivi e radiofonici via digitale terrestre e/o via satellite presso gli utenti finali che si trovano in un determinato territorio tramite le Reti di Diffusione

- Servizi integrati di hosting, ovvero servizi di ospitalità intesi come alloggiamento di impianti di trasmissione nei punti di diffusione (postazioni) dei segnali radio-televisivi, di telefonia e di telecomunicazione, servizi di gestione e manutenzione degli impianti di trasmissione ospitati nelle postazioni e
- servizi complementari e connessi



Servizi di Trasmissione prevalentemente di segnali radiotelevisivi attraverso la rete di collegamento (ponti radio, satelliti, fibra ottica) e, in particolare, la prestazione di Servizi di Contribuzione, intesi come servizi di trasporto unidirezionale di contenuti video e audio, e Servizi di Distribuzione

Includono servizi che la Società può fornire in relazione alle reti di comunicazione elettronica e di telecomunicazioni in generale come, ad esempio, attività di coordinamento frequenze, attività di progettazione, realizzazione, installazione, manutenzione e gestione, nonché servizi di consulenza, monitoraggio o/e radio protezione

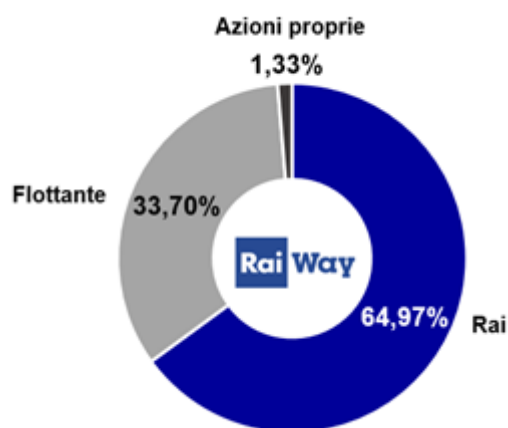
## La matrice clienti-servizi

La tabella che segue riporta quali servizi vengono forniti a ciascuna delle categorie di clientela elencate in precedenza. I servizi svolti per Rai sono rappresentati differentemente da quelli prestati per altri clienti *Broadcasters*, in conseguenza delle differenti attività svolte in favore di Rai stessa.

		SERVIZI			
		Servizi di diffusione	Servizi di Trasmissione	Tower Rental	Servizi di Rete
CLIENTI	Rai	●	●		●
	Altri Broadcasters	●	●	●	●
	Operatori TLC		●	●	
	P.A. e Corporate	●	●	●	●

## Gli azionisti e la comunità finanziaria

Al 31 dicembre 2021 il capitale sociale di Rai Way risulta detenuto per il 64,97%, da Rai - Radiotelevisione Italiana Spa, per il 33,70% è negoziato sul mercato borsistico e per il restante 1,33% è costituito da azioni proprie.



### BOX: I RAPPORTI CON I PROPRI SHAREHOLDERS

Per Rai Way è fondamentale intrattenere relazioni stabili ed efficaci con i propri azionisti, con gli investitori istituzionali e con tutta la comunità finanziaria. Continue attività di engagement sono state portate avanti attraverso: numerosi meeting e conference call, individuali e di gruppo, con investitori e analisti sell-side; roadshow; la partecipazione a conferenze istituzionali, organizzate da primarie istituzioni del settore. Questo dialogo continuo con la comunità finanziaria ha integrato le usuali conference call di presentazione dei risultati trimestrali.

Il 27 aprile del 2021 si è tenuta inoltre l'assemblea ordinaria degli azionisti alla quale ha partecipato l'83,45% dei detentori del capitale sociale di Rai Way.

Si evidenzia che i risultati degli incontri e delle conference call sono costantemente monitorati, analizzati e valutati al fine garantire un dialogo efficace con la comunità finanziaria. Inoltre, sempre al fine di mantenere una comunicazione chiara con i propri azionisti, Rai Way si è adoperata per il continuo aggiornamento della sezione Investor Relations del sito web, con informazioni dettagliate e complete.

Nel corso dell'ultima parte del 2021, il Consiglio di Amministrazione ha adottato una Politica in materia di dialogo con la generalità dei propri azionisti e investitori anche in virtù di quanto previsto dalla



Raccomandazione n. 3 del Codice di Corporate Governance. Tale Politica - pubblicata sul sito internet della Società [www.rairailway.it](http://www.rairailway.it) sezione Governance/Statuto e altra documentazione - oltre a descrivere i canali ordinari e continuativi di comunicazione della Società (come sito internet aziendale, Assemblee degli azionisti, attività di Investor Relations), individua i criteri in base ai quali Rai Way valuta la possibile effettuazione di un dialogo diretto, a livello consiliare, con tali soggetti, nonché, in particolare, le modalità di attivazione e svolgimento del dialogo stesso.

## GOVERNANCE

### Il modello di gestione

Il sistema di governo societario che presiede alla gestione e al controllo della Società, in essere anche nell'esercizio 2021, è conformato al sistema di amministrazione cosiddetto tradizionale, che valorizza il ruolo del Consiglio di Amministrazione quale primario organo gestorio e demanda al Collegio Sindacale la funzione di controllo. Inoltre, il sistema è coerente con le disposizioni del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate (edizione del gennaio 2020 che ha aggiornato, sostituendolo, il Codice di Autodisciplina delle Società Quotate) e che è stato applicato, a seguito della sua adozione, nel corso dell'esercizio 2021 (il "Codice di Corporate Governance") e con principi riconosciuti a livello di *best practice*. In tale contesto si inseriscono i presidi volti alla gestione delle situazioni di conflitto di interessi, all'efficienza e all'efficacia del sistema di controllo interno e alla trasparenza nei confronti del mercato. Gli organi della Società sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi sociali sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto sociale, nonché dalle disposizioni procedurali interne approvate, nel rispetto dei primi, dagli organi stessi per quanto di propria competenza. Con riferimento al sistema di *Corporate Governance* di Rai Way ed alla nomina/integrazione, composizione e funzionamento degli organi sociali, fermo quanto si dirà nel prosieguo del presente capitolo, si richiama quanto più dettagliatamente segnalato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2021 ([www.rairailway.it](http://www.rairailway.it), nell'ambito della sezione

Governance/Assemblea degli azionisti/Assemblea Ordinaria 2022).

**L'Assemblea degli Azionisti** è l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà sociale, per quanto di competenza della compagine dei soci, ed opera sulla base di quanto stabilito dalla legge e dallo Statuto sociale, essendo previsto anche un Regolamento Assembleare (entrambi tali ultimi documenti pubblicati sul sito internet della Società [www.rairailway.it](http://www.rairailway.it) nella sezione Governance/ /Assemblea degli azionisti). L'Assemblea delibera, in sede ordinaria o straordinaria, sugli argomenti ad essa attribuiti per legge e per Statuto. Nel corso del 2021 l'Assemblea si è riunita una volta, in sede straordinaria e quindi ordinaria, con la partecipazione (prevista con le modalità consentite dalla applicabile normativa in merito all'emergenza da COVID-19) dell'83,45 % circa del capitale sociale. Nel corso dell'Assemblea il Consiglio di Amministrazione ha in particolare informato, tramite l'Amministratore Delegato, dell'andamento dell'esercizio precedente e circa il relativo bilancio sottoposto all'approvazione dell'Assemblea stessa.

**Il Consiglio di Amministrazione** ricopre un ruolo centrale nel sistema di governance ed è dotato di ogni potere di amministrazione della Società e della facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari od opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che lo Statuto riserva all'Assemblea degli azionisti. Sulla base dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto da un numero di membri non inferiore a 5 e non superiore a 11 in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza come previsti dallo Statuto sociale. L'elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione avviene

tramite il c.d. sistema del voto di lista, vale a dire sulla base di liste presentate dagli Azionisti che, da soli o insieme ad altri, siano complessivamente titolari di azioni Rai Way rappresentative di almeno il 2,5% del capitale sociale avente diritto di voto ovvero della misura inferiore stabilita da inderogabili disposizioni di legge o regolamentari.

Per maggiori informazioni sui poteri del Consiglio di Amministrazione e sulle modalità di nomina dei suoi componenti, si rinvia allo Statuto vigente nonché alla suddetta Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari (reperibili come sopra indicato).

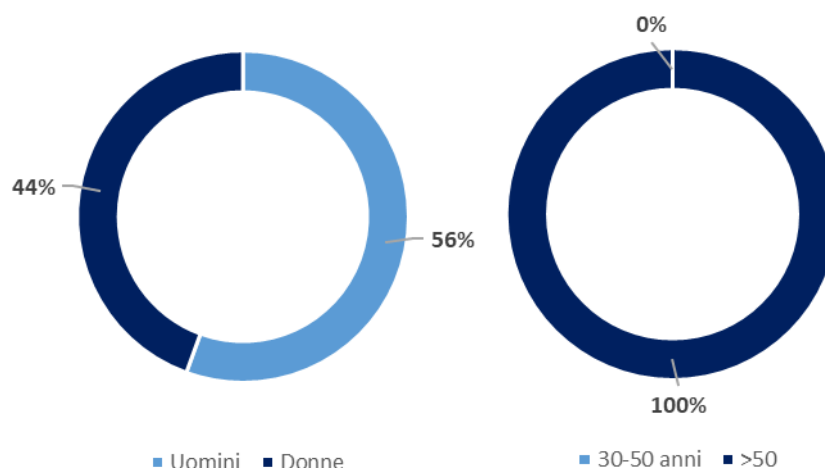
La composizione del Consiglio di Amministrazione, nominato in occasione dell'Assemblea dei soci tenutasi il 24 giugno 2020 per tre esercizi e quindi sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio dell'esercizio 2022 – in carica per l'intero esercizio 2021 (così come alla data del presente documento) – è coerente con la disciplina di legge e regolamentare in materia di equilibrio tra i generi e vede la presenza di sei Amministratori Indipendenti su nove componenti complessivi.

Fermo quanto sopra segnalato in merito all'equilibrio di genere, con riferimento alle caratteristiche, anche in termini di diversità, inerenti alla composizione del Consiglio di Amministrazione si è considerata - in linea con il più recente orientamento espresso all'indirizzo dei soci anche con riguardo a quest'ultima in funzione del rinnovo consiliare intervenuto nel 2020 - l'opportunità della presenza nella compagine consiliare, nel suo complesso ed in un'ottica di complementarietà, di profili manageriali e/o professionali con conoscenze ed esperienze in materia di infrastrutture tecnologiche (in particolare media e telecomunicazioni), tematiche finanziarie (in particolare finanza straordinaria), risk management, governance e compliance di società quotate, e con capacità di visione strategica, nonché – in generale e sempre in ottica complessiva – del possesso, in particolare, di un'adeguata *seniority* (intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o istituzionale) e di esperienza nell'ambito di consigli di amministrazione di società, preferibilmente quotate, di dimensioni e/o complessità similari a quelle della Società.

#### COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AL 31.12.2021, PER GENERE E CLASSE D'ETÀ E PRESENZA DI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI:

- PASCIUCCO Giuseppe - Presidente Consiglio di Amministrazione
- MANCINO Aldo - Amministratore Delegato
- CICCOTTI Stefano - Consigliere
- DELLEANI Riccardo - Consigliere (Indipendente) - Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine
- DONESANA Annalisa Donatella - Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Remunerazione e Nomine
- MORGANTE Barbara - Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità
- MOSETTI Umberto - Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Remunerazione e Nomine
- SCIUTO Donatella - Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità
- TAGLIAVINI Paola - Consigliere (Indipendente) - Presidente del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità

Alla suddetta data il Consiglio di Amministrazione risulta interamente costituito da componenti di età superiore ai 50 anni (due dei quali superiori ai 60 anni).



Si segnala che, in conformità alla normativa sull'equilibrio tra generi in vigore alla data del presente documento e sempre in base allo Statuto sociale, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione deve essere riservata al genere meno rappresentato una quota pari ad almeno due quinti degli Amministratori. Nel corso dell'esercizio 2021 il Consiglio di Amministrazione ha svolto il processo annuale di autovalutazione relativo al 2020, anche con riferimento alla sua dimensione e composizione, confermando la complessiva adeguatezza dell'assetto, ha valutato, anche non essendo intervenute situazioni di discontinuità o comunque rilevanti al riguardo, di non svolgerlo invece con riferimento all'esercizio 2021 - avuto in considerazione quanto previsto dal "Codice di Corporate Governance per quanto applicabile alle "società grandi " e "a proprietà concentrata" come ivi definite e rientrando la Società in tale qualifica - fermo restando che, in linea con quanto indicato dal Codice stesso, esso verrà svolto in vista del rinnovo del Consiglio stesso, previsto in occasione dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022, valutando l'opportunità di avvalersi al riguardo di un consulente indipendente. Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno il Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità che nel 2021 ha svolto, come alla data del presente documento, anche le funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e il Comitato Remunerazione e Nomine.

Il **Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità** è composto integralmente da Consiglieri non esecutivi e indipendenti ed ha principalmente il compito di supportare, con funzioni informative, consultive, propositive ed istruttorie, il Consiglio di Amministrazione in materia di sistema di controlli interni e politiche di governo dei rischi e - con l'adozione del Codice di Corporate Governance e prevedendo anche compiti ulteriori rispetto a quanto indicato da quest'ultimo - di sostenibilità, oltre che, come previsto dalla relativa procedura aziendale, in merito alle operazioni con parti correlate.

Il **Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità** in carica nel corso dell'esercizio 2021 così come alla data del presente documento è composto da:

- Paola Tagliavini - Presidente
- Barbara Morgante
- Donatella Sciuto

Per ragioni di semplificazione e di efficienza della struttura di governance, in conformità con quanto consentito dal "Codice di Corporate Governance", Rai Way ha accorpato in un unico comitato le funzioni proprie del Comitato Nomine e del Comitato Remunerazione. La composizione, le competenze e il

funzionamento dei Comitati sono oggetto di disposizioni regolamentari stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Il **Comitato Remunerazione e Nomine** è composto integralmente da Consiglieri non esecutivi e indipendenti e ha il compito principalmente di supportare, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, il Consiglio di Amministrazione nella definizione di politiche generali per la remunerazione degli Amministratori e del top management ed in materie attinenti alle nomine e alla composizione del Consiglio stesso. Il **Comitato Remunerazione e Nomine** in carica nel corso dell'esercizio 2021 così come alla data del presente documento è composto da:

- Riccardo Delleani - Presidente
- Annalisa Raffaella Donesana
- Umberto Mosetti

Il **Collegio Sindacale** è l'organo di controllo di Rai Way ed è composto da tre membri effettivi e due supplenti. L'elezione dei Sindaci avviene tramite il c.d. sistema del voto di lista, vale a dire sulla base di liste presentate dagli Azionisti che, da soli o insieme ad altri, siano complessivamente titolari di azioni con diritto di voto rappresentanti almeno la percentuale del capitale sociale stabilita dalla normativa anche regolamentare, di tempo in tempo vigente.

Il Collegio Sindacale della Società in carica alla data del presente documento - nominato dall'Assemblea del 27 aprile 2021 e sino all'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2023 – è composto da:

- Silvia Muzi - Presidente
- Massimo Porfiri - Sindaco effettivo
- Barbara Zanardi – Sindaco effettivo
- Cristina Chiantia – Sindaco supplente
- Paolo Siniscalco - Sindaco supplente

La composizione del Collegio Sindacale è coerente con la applicabile disciplina di legge e regolamentare in materia di equilibrio tra i generi, tre membri su cinque sono di genere femminile. Si ricorda che il Collegio uscente ha elaborato propri orientamenti all'indirizzo degli Azionisti in funzione del rinnovo del Collegio stesso in occasione dell'Assemblea tenutasi il 27 aprile 2021 (contenuti in documento pubblicato sul sito internet della Società [www.rairway.it](http://www.rairway.it), nell'ambito della sezione Governance/ Assemblea degli azionisti/Assemblea Straordinaria e Ordinaria 2021), ivi prevedendosi in particolare l'opportunità, in merito alla composizione, che esso, in via generale e nel suo complesso, presenti un'equilibrata anzianità di carica e un'adeguata competenza ed esperienza in società quotate di dimissioni almeno assimilabili a quelle della Società nonché, da parte dei suoi membri, adeguata conoscenza ed esperienza (professionale e/o accademica) in relazione alla gestione dei rischi e dei sistemi di controllo interno, processi contabili e di formazione del bilancio e relativi principi applicabili, processo di informativa finanziaria e non finanziaria nonché revisione contabile, anche in funzione delle attività previste quale Comitato per il controllo interno e la revisione previsto ai sensi del D. Lgs. n. 39/2010 s.m.i. e delle verifiche e interlocuzioni con la società incaricata della revisione legale dei conti.

## GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Componenti degli organi di governo (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		5	4	9	5	4	9	5	4	9
<b>Totale</b>		5	4	9	5	4	9	5	4	9
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>età superiore ai 50 anni</i>		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Totale</b>		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Componenti degli organi di governo (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Componenti con disabilità	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Percentuale componenti con disabilità</b>	%	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

## Etica e trasparenza nella conduzione del business

Rai Way considera l'etica e la trasparenza valori fondamentali nella conduzione del business. Questi valori guidano la Società nella conduzione del proprio business e in particolar modo nella gestione delle relazioni con tutti i suoi stakeholder.

[Il tema, considerato rilevante a livello strategico dalla Società, impone l'osservanza delle normative e dei codici di condotta interni ed esterni, il rispetto delle regole e la massima correttezza, senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.](#)

## GRI 419-1 - Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica

Pene pecuniarie e sanzioni non monetarie	u.m.	2019	2020	2021
Valore monetario totale delle pene pecuniarie	€	0	0	0
Numero totale di sanzioni non monetarie	N°	0	0	0

Con riferimento alla gestione delle informazioni, più in particolare al tema degli "Abusi di mercato", il Consiglio di Amministrazione di Rai Way ha approvato apposite disposizioni procedurali, in vigore anche nel

corso del 2021 finalizzate a realizzare i necessari presidi organizzativi per la gestione delle informazioni riservate e privilegiate e la tenuta del registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate.

Lo scopo di queste norme procedurali è soprattutto quello di tenere conto delle prescrizioni normative relative agli "abusi di mercato" per impedire il trattamento di informazioni privilegiate in modo intempestivo, incompleto o inappropriato e causare asimmetria informativa tra il pubblico. In particolare, la diffusione delle informazioni privilegiate, come regolata da tali previsioni, consente di tutelare il mercato e gli investitori assicurando ai medesimi un'adeguata conoscenza di fatti rilevanti riguardanti Rai Way, sulla quale basare le proprie decisioni di investimento. Un altro obiettivo è impedire a determinati individui o categorie di individui di utilizzare informazioni privilegiate che non sono ancora state rese pubbliche per speculare sul mercato, danneggiando così gli investitori che non conoscono tali informazioni.

In coerenza e in funzione delle suddette disposizioni, la Società ha anche adottato il Codice di comportamento in materia di *internal dealing*, ovvero una procedura riguardante gli obblighi in capo ai c.d. soggetti rilevanti, quali componenti degli organi sociali e manager qualificati con responsabilità strategiche nonché alle persone a loro "strettamente associate" in relazione al possibile compimento di operazioni aventi ad oggetto azioni o strumenti finanziari emessi dalla Società o ad essi collegati, con la finalità, in particolare, di assicurare trasparenza informativa verso il mercato.

In continuità con gli anni passati, nel corso dell'esercizio 2021 è rimasto in vigore il suddetto Codice di comportamento già approvato dal Consiglio di Amministrazione e da ultimo aggiornato nel corso dell'esercizio 2018.

#### Indicatore MSCI - Formazione sull'etica aziendale

Dipendenti (headcount)	2019	2020	2021
Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione sull'etica aziendale	129	601	23

Nello specifico nel 2021 è stata svolta un'attività formativa effettuata in aula virtuale per i soli Dirigenti (23) avente ad oggetto il D. Lgs. n. 231/2001 e la L.190/2012. Il corso ha rappresentato la conclusione di un ciclo sulle tematiche 231 ed anticorruzione iniziato nel 2020 per il personale e chiuso nel 2021 con la componente dirigenziale.

#### Strategia fiscale

La policy fiscale di Rai Way si fonda sul rispetto della normativa vigente con un'attività di gestione fondata sui valori di onestà e integrità seguendo le best practice definite a livello di prassi dall'Agenzia delle Entrate e dalle fonti più qualificate (Confindustria, Assonime, Ordine dei Dottori Commercialisti). La Società, non avendo rappresentanze all'estero (filiali, succursali, stabilimenti e/o altre forme di stabile organizzazione) è soggetta esclusivamente alla normativa italiana, in particolare, con riferimento alla fiscalità diretta e indiretta, alla fiscalità locale, alla sostituzione d'imposta, all'IVA e ad altre imposte.

Rai Way in quanto società appartenente al Gruppo RAI ha aderito sia al "Consolidato fiscale nazionale" che prevede di dichiarare al fine dell'IRES un reddito di gruppo (compensando redditi e perdite delle società partecipanti) ed eventualmente versare la relativa imposta unitariamente per l'intero gruppo, sia allo strumento definito "Iva di gruppo" che in sostanza consente la compensazione dei saldi debitori e creditori

risultanti dalle liquidazioni periodiche Iva delle società partecipanti effettuando quindi un unico versamento di Iva per tutto il gruppo ottimizzando i flussi finanziari Iva. Sia il "Consolidato fiscale nazionale" che l'"Iva di gruppo" sono regolati da appositi contratti stipulati tra la Società e la Capogruppo RAI.

Nello specifico, le attività inerenti alle tematiche fiscali sono gestite dall'area Accounting & Tax, che opera a diretto riporto del Chief Financial Officer. In coerenza con quanto previsto dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, la Società ha predisposto diverse procedure, tra cui una specifica procedura relativa agli adempimenti fiscali, contenenti controlli di primo e secondo livello, finalizzate alla compliance del sistema di controllo interno di Rai Way con i migliori standard di riferimento e nel rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società.

Il controllo delle attività fiscali è anche svolto dalla società di revisione legale che verifica i contenuti delle dichiarazioni fiscali provvedendo, a norma di legge, a sottoscrivere la dichiarazione dei redditi e la dichiarazione del consolidato fiscale.

Infine, i rapporti di Rai Way con l'amministrazione finanziaria e con i Comuni sono da sempre improntati sulla linea della massima trasparenza e a criteri di costante collaborazione e confronto, che possono eventualmente attuarsi anche attraverso la presentazione di istanze di interpello.

#### GRI 207-4 Rendicontazione Paese per Paese

Dati di natura fiscale	u.m.	2019	2020	2021
Ricavi da vendite a terze parti	€	33.201.576,14	33.170.201,94	30.755.125,93
Ricavi da operazioni infragruppo con altre giurisdizioni fiscali *		1.250,01	1.250,01 <sup>1</sup>	26.886,61
Utili/perdite ante imposte		88.839.188,68	88.302.811,81	89.885.964,03
Attività materiali diverse da disponibilità liquide e equivalenti		177.638.307,92	200.934.673,67	244.458.554,73
Imposte sul reddito definite sulla base del criterio di cassa		24.595.812	24.034.298	24.244.295,80
Imposte sul reddito delle società maturate sugli utili/perdite		24.740.000,00	24.670.000,00	25.460.000

\* Trattasi dei rapporti commerciali con S. Marino RTV SpA

Le "Imposte correnti" del 2019 sono aumentate rispetto al 2018 per effetto del più elevato risultato ante imposte e delle rettifiche apportate al risultato contabile a seguito dell'adozione del nuovo principio contabile IFRS 16 (Leasing) bilanciato dal risparmio dell'imposta IMU a seguito dei nuovi riclassamenti catastali dei siti per effetto del D.L. 33/2016 e della maggiore deducibilità ai fini IRES.

Nel 2020 le "Imposte correnti" hanno subito un decremento rispetto al periodo precedente per effetto di una riduzione del risultato ante imposte e delle rettifiche apportate al risultato contabile anche seguito dell'adozione del nuovo principio contabile IFRS 16 (Leasing) bilanciato dal risparmio da un minor onere fiscale ai fini IRAP, a seguito dell'adesione da parte della società alla misura agevolativa fiscale prevista dal

<sup>1</sup> Il valore riportato alla precedente Dichiarazione non Finanziaria. È stato modificato a seguito di un ricalcolo.

Decreto Rilancio che ha determinato una sopravvenienza attiva del saldo IRAP 2019 e un minor acconto 2020, nel limite massimo concesso per aiuti di stato a livello di gruppo pari ad euro 800.000,00, da considerare onnicomprensivo di tutti gli aiuti di stato fruibili dalla società nel 2020.

Nel 2021 la voce "Imposte correnti" è pari a euro 25.460 migliaia con un incremento rispetto al periodo precedente di euro 790 migliaia per effetto di un maggiore risultato ante imposte e di un maggiore onere fiscale ai fini IRAP in quanto la società nel 2020 aveva beneficiato della misura agevolativa fiscale prevista dal Decreto Rilancio. I benefici economici di competenza dell'esercizio 2021 - conseguenti all'innalzamento del limite massimo concesso per "aiuti di stato" a livello di gruppo da euro 800 migliaia ad euro 1.800 migliaia disposto dal Decreto Sostegni del 22 marzo 2021 relativamente alla misura agevolativa fiscale in materia di IRAP prevista dal Decreto Rilancio - sono invece inclusi nella voce "Imposte relative a esercizi precedenti".

### *Anticorruzione*

Rai Way ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 e un Codice Etico - costituente parte integrante del Modello stesso - che contengono principi e disposizioni volti alla prevenzione della corruzione.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare. La Parte Speciale ha lo scopo di definire i principi di comportamento e le regole di gestione che tutti i destinatari del Modello devono seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate "a rischio", la commissione dei reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di dette attività. Il Codice Etico contiene i principi etici e comportamentali che devono ispirare l'attività di coloro che, stabilmente o temporaneamente, operino o interagiscano con Rai Way, tenendo conto del relativo ruolo, della complessità delle funzioni e delle responsabilità attribuite per il perseguimento degli obiettivi della Società. I principi contenuti nel Codice Etico integrano le regole che la Società e i soggetti in essa o con essa operanti, sono tenuti a osservare.

Nel corso della prima parte del 2021 sono state aggiornate le disposizioni previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in funzione dell'obiettivo di allineare le disposizioni interne derivanti da nuove fattispecie di reato rilevanti, ed in particolare con riferimento ai reati tributari, nonché da protocolli relativi all'emergenza epidemiologica da COVID-19. Inoltre, sempre nel corso dello stesso esercizio è stato aggiornato anche il Codice Etico in relazione alla previsione di utilizzo di alcuni presidi digitali.

Ray Way ha inoltre adottato una Policy Anticorruzione contenente misure integrative del proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. n. 231/2001, in relazione alle fattispecie contemplate dalla Legge n. 190/2012, e ha istituito un presidio organizzativo interno attraverso la figura di un relativo Referente per le Misure Anticorruzione aziendale che, anche in collaborazione con l'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. n. 231/2001, ha il compito di verificare l'adeguatezza e l'effettiva applicazione delle misure anticorruzione.

Al fine di assicurare l'efficace applicazione ed il rispetto delle previsioni contenute nel Modello, nella Policy e nel Codice Etico, nel 2021 la Società ha garantito l'esecuzione di specifiche verifiche nell'ambito degli interventi di audit previsti nel Piano annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione, ed attività di



monitoraggio semestrale, mediante analisi dei flussi informativi indirizzati all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 ed al Referente per le Misure Anticorruzione.

Le misure di prevenzione della corruzione adottate dalla Società, da ultimo con la suddetta Policy Anticorruzione, hanno l'obiettivo di definire un sistema di controllo interno e di prevenzione del rischio di corruzione integrato con gli altri strumenti di "control governance" (Modello ex D.Lgs. n. 231/2001, Codice Etico), cogliendo l'opportunità di introdurre ulteriori misure o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata per un più efficace contrasto ai fenomeni di corruzione e illegalità.

#### GRI 205-1- Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione\*

Operazioni della società	u.m.	2019	2020	2021
Numero totale delle operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	N°	32	32	32

*\*Per operazioni valutate per rischi legati alla corruzione s'intendono i processi/aree a rischio 231/anticorruzione associati al rischio di corruzione (da Modello 231 e, limitatamente ai processi/aree a rischio di corruzione integrativi rispetto a quelli a rischio 231, da Policy Anticorruzione).*

#### GRI 205-3 - Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

Episodi di corruzione	2019	2020	2021
Numero di episodi	0	0	0

Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione.

Episodi di corruzione	2019	2020	2021
Numero di episodi	0	0	0

Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione.

Episodi di corruzione	2019	2020	2021
Numero di episodi	0	0	0

I documenti in materia di prevenzione della corruzione sono stati presentati al Consiglio di Amministrazione per la loro approvazione in sede di prima adozione e successivamente di aggiornamento, in presenza dei membri del Collegio Sindacale. La comunicazione di tali documenti ai dipendenti della Società è avvenuta attraverso la pubblicazione degli stessi sul sito intranet aziendale. La comunicazione del Codice Etico, del Modello 231 e delle misure anticorruzione a fornitori, business partner e collaboratori di Rai Way è assicurata attraverso l'inserimento nei contratti passivi, attivi e di consulenza/collaborazione di specifiche clausole di salvaguardia in base alle quali le controparti dichiarano di aver preso visione di tali documenti sul sito internet di Rai Way e di attenersi nell'esecuzione dei contratti. Il rispetto delle suddette clausole costituisce un'obbligazione contrattuale ai sensi e per gli effetti dell'articolo 1456 del Codice civile.

Il quadro di compliance adottato da Rai Way, che comprende i suddetti documenti, è anche parte integrante del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR) di Rai Way, la cui valutazione e responsabilità ultima spetta al Consiglio di Amministrazione - con il supporto del Comitato Controllo e Rischi e per la

Sostenibilità, istituito all'interno del Consiglio stesso - che definisce le linee guida del SCIGR, valutandone l'adeguatezza e l'efficacia almeno due volte l'anno, anche in relazione alle tematiche rilevanti in materia di etica e anticorruzione.

#### **Box – Sistema di segnalazione whistleblowing**

Rai Way, al fine di contribuire a individuare e contrastare possibili comportamenti illeciti o irregolari nonché diffondere la cultura dell'etica e della legalità all'interno dell'organizzazione aziendale, ha adottato una policy in materia di whistleblowing e attivato specifici canali di segnalazione, ulteriormente potenziati nel corso del 2021 con l'introduzione di una piattaforma informatica indipendente, accessibile 24/7 e con garanzia di anonimato per i segnalanti.

La segnalazione può essere effettuata da soggetti appartenenti al personale interno della Società nonché da collaboratori, clienti, consulenti, partner di quest'ultima e fornitori di lavori, beni e servizi e loro rispettivi dipendenti e collaboratori.

Possono costituire oggetto di segnalazione: presunte violazioni del Codice Etico, del Modello ex D.Lgs. n. 231/2001 o della Policy Anticorruzione della Società; presunte violazioni di altre disposizioni interne o norme di legge e regolamentari applicabili alla Società o di provvedimenti di Pubbliche Autorità; presunti comportamenti illeciti, fraudolenti o irregolari, riguardanti l'ambito della Società e/o rapporti con essa intrattenuti; presunti comportamenti che arrechino un pregiudizio patrimoniale o di immagine alla Società.

In particolare, la segnalazione deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. La segnalazione in forma anonima viene presa in considerazione nei casi in cui essa risulti indicare elementi di fatto circostanziati e concordanti tali da garantire al relativo destinatario un'informativa il più possibile completa in merito al determinato fatto o comportamento oggetto della segnalazione.

Il processo di segnalazione si compone delle seguenti fasi: in primo luogo il segnalante invia la segnalazione tramite i canali previsti (es. piattaforma informatica, posta elettronica o posta ordinaria). La segnalazione è posta poi all'attenzione della Funzione Audit della Società e quindi, per il suo tramite, all'Organismo di Vigilanza, al Referente per le Misure Anticorruzione, operante con il coordinamento l'Organismo stesso, ed alla Commissione Stabile per il Codice Etico per quanto attiene a profili di competenza ed ai fini delle relative verifiche.

Sono infine previsti principi e regole gestionali funzionali a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, oltre a misure disciplinari applicabili in caso di violazioni della procedura e delle regole interne.

#### **Sustainalytics G.1.2 - Segnalazioni ricevute attraverso il sistema di Whistleblowing**

Numero di segnalazioni	2018	2019	2020	2021
Numero di segnalazioni ricevute attraverso il sistema di whistleblowing	0	0	0	0

Infine, per quanto concerne l'aspetto formativo in ambito di anticorruzione, a seguito dell'iniziativa di formazione in aula rivolta ai dirigenti e ai referenti 231 ed anticorruzione di Rai Way svolta nel 2018 e che ha riguardato in particolare i flussi informativi e di reporting inerenti alle attività aziendali svolte nell'ambito

delle aree di rischio anche in ottica di ulteriore integrazione dei suddetti flussi, alla fine del 2019 è stata avviata l'erogazione di un corso e-learning sui principi del Codice Etico e sulla Policy Anticorruzione rivolto a tutto il personale Rai Way.

Nel 2020, è avvenuta la strutturazione, realizzazione ed erogazione di una formazione e-learning rivolta a tutto il personale Rai Way e differenziata per area/struttura aziendale avviata nel mese di ottobre dello stesso anno e proseguita nel 2021.

In continuità con gli anni precedenti, nei primi mesi del 2021, è stata erogata una formazione specifica in aula virtuale destinata ai dirigenti in organico, avente ad oggetto il D. Lgs. n. 231/2001 e la L.190/2012. In particolare, il corso si è focalizzato su elementi di contatto e differenze tra le due leggi, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e la Policy Anticorruzione nonché la procedura di Whistleblowing.

#### GRI 205-2 - Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Organo di governo	u.m.	2019	2020	2021
Membri dell'organo di governo	N°	9	9	9
Numero totale di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		9	9	9
Percentuale di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100

Dipendenti	u.m.	2019	2020	2021
Totale dirigenti	N°	23	23	23
Numero totale di dirigenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		23	23	23
Percentuale di dirigenti a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100
Totale quadri	N°	163	165	173
Numero totale di quadri a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		163	165	173
Percentuale di quadri a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100
Totale impiegati	N°	110	105	93
Numero totale di impiegati a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		110	105	93
Percentuale di impiegati a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100
Totale operai	N°	13	10	7
Numero totale di operai a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		13	10	7

Percentuale di operai a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100
Totale tecnici	N°	306	301	310
Numero totale di tecnici a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		306	301	310
Percentuale di tecnici a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100

Partner commerciali	u.m.	2019	2020	2021
Totale fornitori	N°	877	894	695
Numero totale di fornitori a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		877	894	695
Percentuale di fornitori a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100
Totale business partner	N°	151	149	165
Numero totale di business partner a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		151	149	147
Percentuale di business partner a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	89
Totale collaboratori	N°	14	18	14
Numero totale di collaboratori a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		14	18	14
Percentuale di collaboratori a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100

Organo di governo	u.m.	2019	2020	2021
Membri dell'organo di governo	N°	9	9	9
Numero totale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione		0	0	0
Percentuale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	%	0	0	0

Dipendenti*	u.m.	2019	2020	2021
Totale dirigenti	N°	23	23	23
Numero totale di dirigenti che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione		3	16	21
Percentuale di dirigenti che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione	%	13	70	91
Totale quadri	N°	163	165	173
Numero totale di quadri che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione		12	159	0
Percentuale di quadri che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione	%	7	96	0
Totale impiegati	N°	110	105	93
Numero totale di impiegati che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione		10	97	0
Percentuale di impiegati che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione	%	9	92	0
Totale operai	N°	13	10	7
Numero totale di operai che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione		2	10	0
Percentuale di operai che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione	%	15	100	0
Totale tecnici	N°	306	301	310
Numero totale di tecnici che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione		21	287	0
Percentuale di tecnici che hanno ricevuto una formazione in materia di anticorruzione	%	7	95	0

(\*) I dati quantitativi relativi al numero totale dei dipendenti articolati per figura professionale si riferiscono al 31/12 di ciascun anno. Pertanto, ai fini della determinazione dei dati riportati nella tabella sopra, al numero dei dipendenti che hanno svolto i suddetti corsi nel corso del 2019, del 2020 e del 2021 sono stati sottratti i dipendenti non più in organico al 31/12/2019, al 31/12/2020 e al 31/12/2021. Si fa presente che a febbraio 2021 sono state organizzate tre sessioni formative in aula virtuale sul Modello 231 a cui hanno partecipato tutti i dirigenti Rai Way. Sono stati successivamente nominati due dirigenti, non entrati nel novero dei destinatari della formazione indicata e che si prevede rientrano nella prossima iniziativa formativa.

## Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

### *ERM*

Rai Way ha adottato, in linea con l'articolo 7 del Codice di Autodisciplina, un Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (SCIGR) - inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative - idoneo a consentire, attraverso un adeguato processo di identificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, una conduzione dell'impresa che sia sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati.

Il SCIGR di Rai Way è integrato nei più generali assetti organizzativi e di governo societario, essendo un elemento fondamentale del complessivo sistema di governance della Società e rivestendo un ruolo centrale nell'organizzazione. La progettazione, l'implementazione e il mantenimento del SCIGR, nonché la sua periodica valutazione, si ispirano ai principi del Codice di Autodisciplina e alle best practice in materia, conformandosi al CoSO Report Integrated Framework del 2013 (Committee of Sponsoring Organisations of the Treadway Commission, Internal Control, Integrated Framework), che rappresenta il framework di riferimento, internazionalmente riconosciuto, per la realizzazione, l'analisi e la valutazione integrata del SCIGR.

In ambito SCIGR Rai Way ha implementato un sistema di Enterprise Risk Management (ERM) al fine di promuovere la cultura del rischio, in termini sia di minacce sia di opportunità, seguendo un approccio integrato ed interfunzionale. In particolare, il sistema persegue l'identificazione, la valutazione e la prioritizzazione dei rischi societari, elaborando adeguate azioni di risposta e supportando il management nella elaborazione delle previsioni e nelle decisioni strategiche.

Il modello di governance dei rischi adottato dalla Società si basa su un approccio:

- **orientato al business**, in quanto fornisce informazioni rilevanti sui fattori di rischi o, incertezza e opportunità, al fine di supportare l'assunzione di decisioni consapevoli in sede di definizione di obiettivi e strategie e di monitoraggio delle performance;
- **enterprise-wide**, ovvero esteso a tutte le tipologie di rischio/opportunità potenzialmente significative per Rai Way;
- **value-driven**, in quanto focalizzato sui rischi/opportunità a maggior impatto sugli obiettivi strategici e sui driver di valore aziendale.

A fine 2017 Rai Way ha inoltre istituito un'area di Enterprise Risk Management (ERM) a riporto del Chief Financial Officer conferendo alla preesistente funzione di Risk Management una valenza di trasversalità nella gestione dei rischi aziendali. Il processo di gestione dei rischi di Rai Way comprende:

- l'identificazione e la valutazione dei rischi da parte dei risk owner in collaborazione con la funzione ERM e gli altri organi di controllo dell'ICRMS nel suo complesso;
- la scelta della strategia e delle azioni di mitigazione più appropriate.

### *Rischi non finanziari e modalità di gestione*

Di seguito vengono indicati, raggruppati per ambiti di rischio ai fini del D.Lgs. n. 254/2016, i principali rischi ai quali Rai Way ritiene di essere esposta alla data di elaborazione del presente documento ed i principali presidi che la Società mette in atto al fine di garantire l'adempimento della normativa vigente e mitigare eventuali rischi sanzionatori e/o reputazionali.

Ambiti ex. D.lgs. 254/2016	Principali rischi potenziali associati	Descrizione dei principali presidi
<b>Governance</b>	<i>Violazione della normativa interna (inosservanza Codice Etico, infrazione policy/procedure/mancato rispetto poteri e deleghe) e/o di comportamenti illeciti a danno di Rai Way</i>	<i>Dall'analisi degli eventi storici non sono stati riscontrati casi di frode da parte dei dipendenti Rai Way. Nel corso degli ultimi 15 anni ci sono stati 2 casi di licenziamento di dipendenti per comportamenti non conformi alle procedure aziendali.</i>
	<i>Non compliance in materia di Market Abuse</i>	<i>Il rischio secondo la metodologia adottata è stato valutato improbabile. Ulteriori azioni di mitigazione sono afferenti all'istituzione e il regolare aggiornamento di un registro contenente i nominativi delle persone in possesso di informazioni privilegiate.</i>
	<i>Non compliance con la Legge sulla Tutela del Risparmio e la disciplina dei mercati finanziari (Legge 262/2005)</i>	<i>La Società ha definito un modello di compliance 262. Il rischio secondo la metodologia di valutazione adottata risulta essere basso anche in virtù dell'assenza di rilievi e/o anomalie in materia di Informativa Finanziaria.</i>
	<i>Rischio di perdita/alterazione di dati o di fughe di notizie a causa di accessi non consentiti o attacchi informatici</i>	<i>La Società ha definito un piano di azione volto a mitigare il rischio di cyber security.</i>
<b>Lotta alla corruzione</b>	<i>Non compliance con la normativa in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti (D. Lgs. 231/2001), ivi incluso il rischio di corruzione passiva</i>	<i>La Società ha definito un proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.lgs. 231/01, ha nominato un proprio Organismo di Vigilanza ed avviato le attività di monitoraggio previste nell'ambito della compliance 231 al fine di rendere remoto il rischio.</i>
<b>Aspetti ambientali</b>	<i>Inadeguata gestione degli aspetti ambientali</i>	<i>La Società ha ottenuto, in aggiunta alla Certificazione ISO 14001, la Certificazione ISO 45001, istituito un Sistema di Gestione Integrato e definito specifiche procedure per la gestione degli impatti ambientali.</i>
	<i>Interruzione o danni sulle infrastrutture provocati da disastri naturali o altri eventi di forza maggiore anche per effetto del cambiamento climatico</i>	<i>La società effettua le attività di manutenzione programmata.</i>
	<i>Rischio che l'aumento della temperatura comporti variazioni nei costi dell'energia elettrica rispetto alle previsioni per effetto dell'aumento dei consumi</i>	<i>La società ha identificato gli interventi di coibentazione come azione di mitigazione del rischio. Questi ultimi hanno infatti l'obiettivo di aumentare l'efficienza energetica e ridurre consumi e sprechi.</i>
<b>Aspetti sociali</b>	<i>Inadeguata gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro</i>	<i>La Società ha adottato un sistema di gestione di Salute e Sicurezza, definito attività di monitoraggio e formazione dei dipendenti.</i>
	<i>Non compliance al General Data Protection Regulation (Regolamento UE 2016/679)</i>	<i>La Società ha definito un modello conforme alle disposizioni previste dalla GDPR. Il rischio di mancata compliance è considerato remoto anche alla luce dell'istituzione di un Gruppo di Lavoro permanente e di procedure interne che definiscono ruoli e responsabilità degli attori interessati.</i>
	<i>Non compliance in tema di disciplina giuslavoristica/normativa inerente il personale (es.: mancato aggiornamento formazione obbligatoria - Decreto 81/2008)</i>	<i>Dall'analisi degli eventi storici non sono stati riscontrati casi di frode da parte dei dipendenti Rai Way. Nel corso degli ultimi 15 anni ci sono stati 2 casi di licenziamento di dipendenti per comportamenti non conformi alle procedure aziendali.</i>
	<i>Inadeguata gestione degli impatti dovuti ai campi elettromagnetici</i>	<i>La Società ha definito specifiche procedure per gestione e il monitoraggio degli impatti dovuti ai campi elettromagnetici.</i>
<b>Diritti umani</b>	<i>n.a.<sup>2</sup></i>	<i>n.a.</i>

<sup>2</sup> In riferimento all'ambito "Diritti Umani", in considerazione delle attività di business e del contesto di riferimento della Società, non sono ravvisabili specifici rischi applicabili a tale ambito.

<b>Personale</b>	<i>Perdita di personale chiave / competenze critiche</i>	<i>La Società ha definito un presidio consistente in politiche che si basano su meccanismi di premialità in relazione alle performance raggiunte.</i>
	<i>Incapacità/propensione ad attrarre nuovi talenti</i>	<i>La Società ha messo in atto politiche per il perseguimento di riconoscimenti in merito alle condizioni che la Società crea a favore dei propri dipendenti (TOP EMPLOYER).</i>
	<i>Inadeguatezza/adequazione qualitativa delle risorse umane a disposizione</i>	<i>La Società ha definito programmi formativi su base ricorrente, di tipo specialistico e manageriale.</i>

I rischi sopra elencati, con la relativa indicazione di probabilità di accadimento e dei presidi che ne determinano una rischiosità residua molto contenuta, fanno parte del catalogo rischi aziendale. Il catalogo è aggiornato con periodicità annuale ma può essere riallineato in caso di cambiamento di fattori di contesto interni ed esterni all'organizzazione. In particolare, si segnala che nel corso del 2021 sono stati introdotti nel catalogo i rischi legati al cambiamento climatico.

I rischi aziendali, riportati nel catalogo, sono presidiati dai diversi livelli di controllo istituiti dalla Società (Risk Owner, Enterprise Risk Manager, Controllo di Gestione, Audit, Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità, CdA) nella cornice del complessivo Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

La Società è in possesso di certificazioni di settore e ha istituito sistemi di gestione interni tali da fornire ragionevoli garanzie sul forte contenimento, attuale e tendenziale, della severità residuale dei rischi elencati.

#### Stakeholder engagement e analisi di materialità

A partire dal 2017 Rai Way ha avviato un percorso strutturato volto alla misurazione e rendicontazione delle tematiche non finanziarie.

In tale contesto è stato avviato anche un processo di stakeholder engagement che ha coinvolto gli stakeholder interni, ovvero le più rilevanti funzioni aziendali nonché alcuni degli stakeholder esterni individuati tra i principali fornitori e clienti. Nel 2020 inoltre, in fase di aggiornamento della matrice di materialità, è stato deciso di proseguire con l'engagement di ulteriori stakeholder esterni per identificare le priorità dell'organizzazione in materia di sostenibilità.

Di seguito le categorie di stakeholder identificate dalla Società: dipendenti, rappresentanti della comunità finanziaria, clienti (Rai – Radiotelevisione Italiana, Broadcasters, MNOs) e fornitori. Lo stakeholder engagement è stato svolto ispirandosi allo standard internazionale AA1000-Stakeholder Engagement Standard (SES), un framework che definisce i principi che un'organizzazione può utilizzare per identificare e rispondere alle sfide della sostenibilità, con lo scopo di migliorare le proprie performance nel lungo termine.

A ciascuno stakeholder coinvolto è stato richiesto di esprimere il grado di rilevanza dei temi individuati sulla base dell'analisi interna e dell'analisi esterna. La rilevanza è stata espressa assegnando un punteggio che esprime la propria percezione sull'influenza che il tema proposto ha sulle decisioni prese nell'ambito dei rapporti intrattenuti con Rai Way.

Il processo di engagement degli stakeholder ha consentito di raccogliere le relative istanze e di costruire in seguito un processo di analisi di materialità strutturato secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 254/16 e in accordo alle indicazioni dei GRI Standards. Le attività sono state svolte anche con il coinvolgimento del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità, che ha svolto attività istruttoria in merito con approvazione delle relative risultanze complessive da parte del Consiglio di Amministrazione in data 18 marzo 2021.



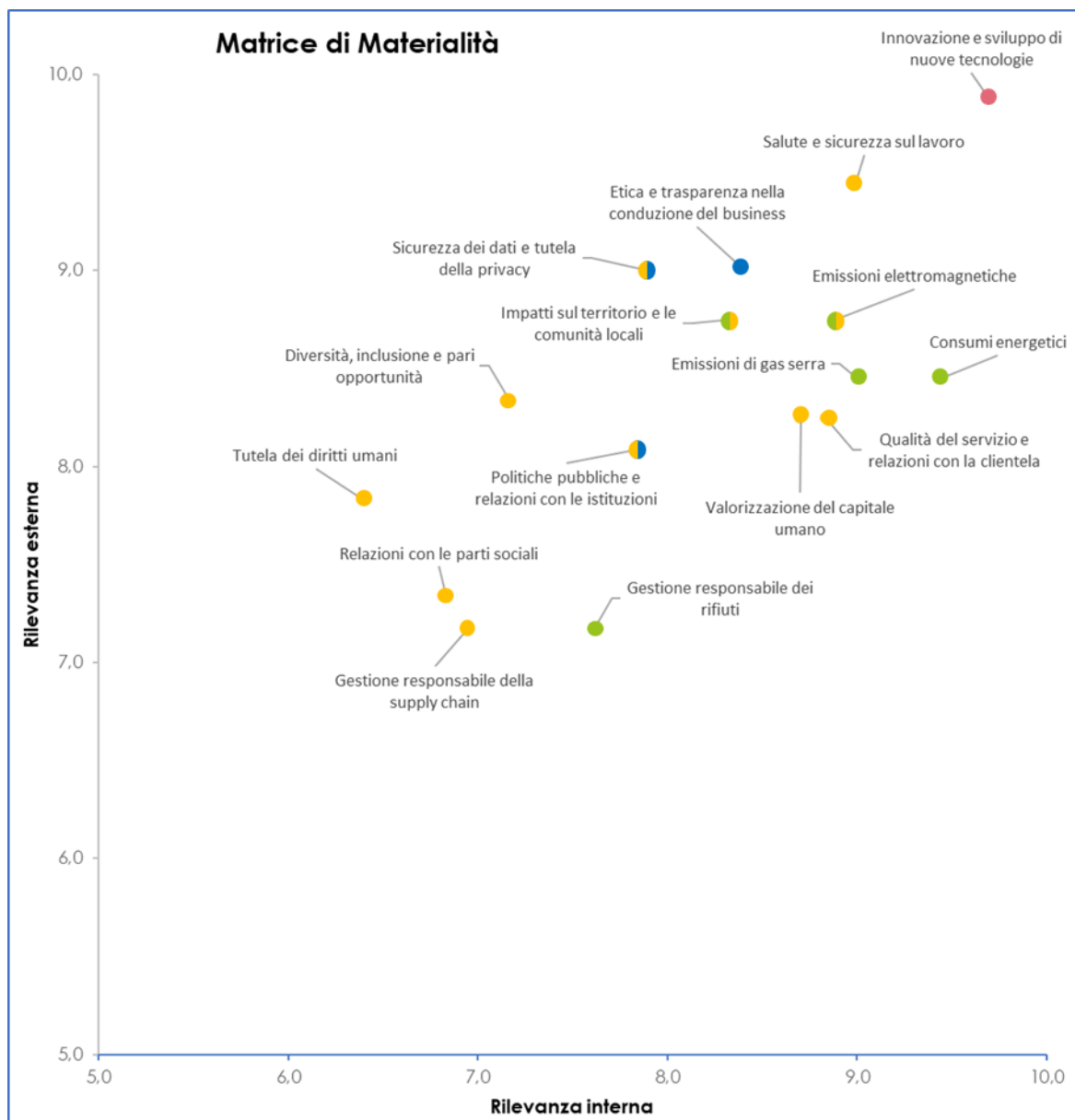
In fase di redazione del presente documento, Rai Way ha confermato la validità dei risultati già emersi dalle attività di analisi condotte per il precedente esercizio. Di conseguenza, è confermato l'elenco delle tematiche risultanti dalla matrice di materialità già elaborata in passato e condivisa con il Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità.

In particolare, il processo di definizione dei temi materiali per Rai Way si è articolato in tre fasi principali:



In virtù del contesto di settore e del giudizio espresso dagli stakeholder, nel 2020, è stato introdotto un nuovo tema relativo all'innovazione e allo sviluppo di nuove tecnologie. Oltre a tale introduzione, si segnala che i temi materiali di Rai Way sono stati rimodulati a seguito di un'analisi delle principali tendenze adottate dai *peers* e dai *best in class*, nonché delle richieste emerse dai questionari ESG a cui la società ha partecipato a partire dal 2020 (es. MSCI, CDP, Sustainalytics e S&P Global).

I temi materiali così individuati sono stati ricondotti a ognuno dei quattro Pilastri fondamentali di Sostenibilità della Società.



La matrice di materialità evidenzia quattro aree di focus per la Società (Governance, Ambiente, Sociale, Innovazione), che verranno nel dettaglio trattate nei paragrafi successivi.

Di seguito vengono elencati i 16 temi materiali per la Società:

Temi materiali	Che cosa significa per Rai Way
Consumi energetici	Garantire l'adozione di soluzioni concrete per la <b>gestione efficiente delle risorse energetiche</b> , come l'acquisto di energia rinnovabile, e la riduzione di consumi riconducibili allo svolgimento delle proprie attività, con l'obiettivo di <b>limitare in modo sostanziale l'impatto ambientale</b> .

Diversità, inclusione e pari opportunità	<i>Valorizzare gli elementi di diversità, promuovendo la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, assicurando a tutti i dipendenti pari opportunità nei percorsi professionali e garantendo l'assenza di ogni forma di discriminazione come: età, genere, orientamento sessuale, razza, disabilità, lingua, nazionalità, opinioni politiche e credenze religiose.</i>
Emissioni di gas serra	<i>Garantire l'adozione di soluzioni concrete per la <b>gestione efficiente delle risorse energetiche</b>, come l'acquisto di energia rinnovabile, e la riduzione di emissioni (emissioni GHG; emissioni di sostanze nocive per l'ozono) riconducibili allo svolgimento delle proprie attività, con l'obiettivo di <b>limitare in modo sostanziale l'impatto ambientale</b>.</i>
Emissioni elettromagnetiche	<i>Dedicare grande attenzione alla <b>verifica delle emissioni elettromagnetiche</b> derivanti dai propri sistemi di radiodiffusione al fine di <b>garantire l'ottemperanza alla normativa vigente</b> in materia, con l'obiettivo di <b>tutelare la popolazione e i lavoratori</b> da possibili effetti negativi derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici.</i>
Etica e trasparenza nella conduzione del business	<i><b>Condurre con trasparenza ogni attività di business</b>, promuovendo i principi di etica a tutti i livelli dell'organizzazione, con il fine di combattere la corruzione e <b>costruire rapporti di fiducia con tutti gli stakeholder</b> attraverso un dialogo costante ed efficace.</i>
Gestione responsabile dei rifiuti	<i>Garantire una <b>corretta gestione dei rifiuti</b> volta alla <b>salvaguardia dell'ambiente</b>, riducendo progressivamente i rifiuti destinati allo smaltimento anche grazie alla formazione continua e all'aggiornamento del personale interno sulle modalità di gestione dei rifiuti, favorendo il <b>riutilizzo e il riciclo del materiale recuperabile</b>.</i>
Gestione responsabile della supply chain	<i>Garantire la <b>gestione responsabile della catena di fornitura</b>, tramite l'adozione di criteri di selezione basati sulla <b>valutazione del profilo ESG dei fornitori</b> assicurando alti profili di moralità ed affidabilità e la massima attenzione alla qualità, alla sicurezza e al rispetto dell'ambiente nel processo di approvvigionamento.</i>

Impatti sul territorio e le comunità locali	<i>Consolidare il proprio impegno nei confronti della comunità, impegnandosi nel contenimento dell'inquinamento acustico e paesaggistico, e <b>potenziando le relazioni con i diversi attori del territorio</b> in una prospettiva di responsabilità sociale d'impresa, mediante la realizzazione di iniziative che hanno l'obiettivo di <b>contribuire al presidio dei temi sociali</b> considerati rilevanti dalla collettività.</i>
Innovazione e sviluppo di nuove tecnologie	<i><b>Valorizzare i propri asset tecnologici e il proprio patrimonio di conoscenza</b> attraverso un processo continuo di investimenti, innovazione e formazione che consente all'organizzazione di essere proiettata verso il futuro delle tecnologie del settore in cui opera. Il costante <b>investimento nella digital transformation</b> e il ripensamento dei processi aziendali in ottica innovativa, consentono di rispondere alle sfide del mercato mutevole in cui la Società opera.</i>
Politiche pubbliche e relazioni con le istituzioni	<i>Promuovere un sistema di gestione del business orientato alla definizione di soluzioni condivise e fondato sulla <b>collaborazione</b> e sul <b>dialogo trasparente con le istituzioni</b> a livello nazionale, regionale e locale.</i>
Qualità del servizio e relazioni con la clientela	<i>Improntare le attività di business su un sistema di valori incentrato sull'<b>attenzione alla qualità del servizio</b>, promuovendo <b>relazioni costruttive con i clienti</b> ed il continuo soddisfacimento delle loro aspettative, perseguendo un percorso di miglioramento continuo dei sistemi e dei processi aziendali.</i>
Relazioni con le parti sociali	<i>Operare mantenendo un <b>dialogo continuo con le organizzazioni sindacali e di categoria</b>, assicurando la piena funzionalità ai modelli di organizzazione del lavoro attraverso accordi con le parti sociali a livello nazionale e locale.</i>
Salute e sicurezza sul lavoro	<i>Adottare politiche e misure volte a <b>tutelare l'integrità fisica e psicologica dei dipendenti</b>, attraverso il monitoraggio costante dei rischi attuali e potenziali al fine di limitare e <b>prevenire gli incidenti sui luoghi di lavoro</b>.</i>

Sicurezza dei dati e tutela della privacy	<i>Predisporre sistemi di gestione della sicurezza informatica in grado di assicurare la <b>tutela del patrimonio informativo aziendale</b> e di <b>garantire il presidio della privacy dei clienti</b>, anche attraverso la realizzazione di percorsi formativi sul trattamento dei dati personali indirizzati ai soggetti coinvolti.</i>
Tutela dei diritti umani	<i>Garantire la <b>tutela dei diritti umani</b> in modo concreto all'interno, all'esterno e lungo tutta la catena del valore della Società, consolidando una cultura d'impresa contraria a ogni forma di violenza e discriminazione, al fine di <b>salvaguardare la dignità e la libertà degli individui</b>.</i>
Valorizzazione del capitale umano	<i>Garantire elevati standard di gestione delle risorse umane, adottare adeguati processi di ricerca, selezione e turnover dei dipendenti, e fornire gli strumenti utili ad <b>assicurare il benessere e la realizzazione del pieno potenziale dei dipendenti</b> attraverso l'implementazione di programmi di formazione che mirano allo sviluppo continuo delle conoscenze e delle competenze.</i>

## Rapporti con gli stakeholder

Rai Way si impegna a mantenere un dialogo costante con i propri stakeholder rappresentati nello specifico da azionisti, comunità finanziaria, dipendenti, stampa e mass media, associazioni di rappresentanza, clienti business, utenti finali e comunità locale. Tale dialogo è favorito dall'impiego di differenti strumenti di comunicazione e sensibilizzazione.

Lo strumento principale sul quale si fonda il processo comunicativo di Rai Way e il rapporto con gli stakeholder è rappresentato dal sito internet [www.raiway.it](http://www.raiway.it). All'interno del sito sono presenti i contenuti relativi alla comunicazione obbligatoria previsti dalla normativa per le società quotate, ulteriormente integrati con le linee guida sulla strategia della società e le ultime notizie sempre relative a Rai Way.

Nel 2020, ispirandosi alle esperienze più significative nella comunicazione aziendale, Rai Way ha intrapreso un percorso di miglioramento e integrazione - proseguito nel 2021 - dei contenuti presenti online in modo da rendere più accessibili le informazioni rilevanti. I cambiamenti apportati a seguito di questo percorso di miglioramento riguardano principalmente l'arricchimento del portale aziendale, favorito dall'analisi degli asset di comunicazione della società, dal confronto con le altre realtà industriali, e dalla presenza di un team interno trasversale addetto alla comunicazione. Segue un'illustrazione grafica che indica i principali elementi del rapporto comunicativo tra Rai Way e i suoi stakeholder.



### Partecipazione ad associazioni e ad eventi

Rai Way è iscritta a varie associazioni di categoria e siede all'interno di organismi internazionali di rappresentanza. La tabella che segue riporta le principali associazioni di cui Rai Way fa parte.

	UNINDUSTRIA	<b>Unione degli Industriali e delle Imprese</b> – Associazione su scala regionale facente parte del sistema Confindustria
	ASSONIME	<b>Associazione fra le Società Italiane per Azioni</b> – Associazione che si occupa dei problemi legati allo sviluppo dell'economia italiana
	ASSTEL	<b>Assotelecomunicazioni</b> - Associazione parte del sistema di Confindustria che si occupa della filiera delle telecomunicazioni
	ITU	<b>International Telecommunication Union</b> - Agenzia internazionale che si occupa dei temi legati alle tecnologie dell'informazione e comunicazione. In particolare, si occupa di gestire la standardizzazione delle telecomunicazioni e delle frequenze radio
	UNI	<b>Ente Italiano di Normazione</b> - Ente italiano che si occupa di elaborare, pubblicare e diffondere standard e norme
	AIRP	<b>Associazione Italiana di Radio Protezione</b> - Associazione che si occupa di promuovere iniziative per la protezione contro le radiazioni ionizzanti e non ionizzanti
	AIDP	<b>Associazione Italiana Direzione Personale</b> - Associazione intenta a promuovere uno sviluppo corretto e consapevole del ruolo delle risorse umane nelle aziende
	Valore D	<b>Valore D</b> - Associazione che si occupa di accompagnare le aziende nell'attuazione di politiche di inclusione e di diversità di genere nell'ambito della strategia di gestione delle risorse umane e nell'adozione di pratiche e strumenti di welfare aziendale per creare ambienti di lavoro innovativi, flessibili e attenti ai bisogni delle persone

Rai Way inoltre partecipa a diversi gruppi di lavoro a livello nazionale e internazionale nell'ambito di enti e associazioni di riferimento per tematiche del mercato in cui opera.

Per quanto concerne i contributi politici, la Società non eroga contributi in via diretta e/o indiretta alle cause politiche né in Italia né all'estero.

## Piano di Sostenibilità 2023

Nel 2021 Rai Way ha approvato e pubblicato la Politica e il Piano di Sostenibilità attraverso i quali la Società ha voluto esplicitare i propri impegni in materia di sviluppo sostenibile e, in questo modo, rispondere alle sfide globali, confermando il proprio contributo alla generazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder.

In particolare, il Piano di Sostenibilità Rai Way, approvato dal Consiglio di Amministrazione:

- fornisce la risposta della società alle sfide globali intercettando gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs);
- mette in relazione obiettivi e target con gli indirizzi strategici coerenti con il modello di business Rai Way, la Matrice di Materialità e la Politica di Sostenibilità della società; e
- sistematizza le azioni previste dal Piano di Azione Rating ESG e dal Piano Industriale 2020-23, riconducendole a obiettivi qualitativi/target quantitativi e iniziative operative a cui viene associata una deadline.

OBIETTIVI SDGs	PIANO INDUSTRIALE 2020-23	MATRICE DI MATERIALITÀ	PIANO DI AZIONE RATING
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Insieme di 17 <b>Obiettivi di Sviluppo Sostenibile</b> definiti dall'<b>Organizzazione delle Nazioni Unite</b> come strategia "per ottenere un futuro migliore e più sostenibile per tutti"</li> <li>• Conosciuti anche come <b>Agenda 2030</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delinea la <b>strategia di Rai Way</b>, focalizzata su 1) <b>rafforzamento del Core Business</b> 2) <b>espansione delle infrastrutture gestite</b> 3) presidio di <b>opzionalità per usi innovativi</b> dell'infrastruttura esistente</li> <li>• Definisce i <b>4 pillar</b> della strategia della sostenibilità: <b>Ambiente, Sociale, Governance e Innovazione</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifica i <b>temi rilevanti</b> per Rai Way, su cui focalizzare il Piano di sostenibilità e la DNF</li> <li>• Risultato dell'<b>assessment</b> con il management e con gli stakeholder esterni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• È finalizzato a migliorare il <b>posizionamento</b> di Rai Way rispetto ai principali <b>rating ESG</b></li> <li>• Contiene le <b>azioni di miglioramento</b> individuate a valle dell'<b>analisi dei rating ESG</b> e della successiva <b>gap analysis</b>, condivise con le strutture</li> </ul>

L'architettura del Piano si articola in 6 indirizzi strategici, 20 obiettivi qualitativi e 14 target quantitativi, ulteriormente declinati in oltre 50 iniziative operative. La responsabilità del raggiungimento degli obiettivi inclusi nel Piano di Sostenibilità è demandata ai referenti delle funzioni aziendali coinvolte, che dispongono di risorse, strumenti e know-how necessari per l'implementazione.

Nel 2021, nell'ambito del processo di monitoraggio e aggiornamento del Piano di Sostenibilità, Rai Way ha proseguito con la rendicontazione semestrale al Comitato Controllo Rischi e per la Sostenibilità circa lo stato di implementazione delle iniziative previste ed il livello di raggiungimento di obiettivi e target. I grafici seguenti rappresentano l'avanzamento del Piano al 31 dicembre 2021



1 – Include 7 iniziative di compliance

Delle 47 iniziative previste (escluse quelle ricorrenti), 23 (pari al 49%) sono state completate durante il primo anno di implementazione del Piano, mentre le restanti 24 (51%) sono state avviate nel corso del 2021. Per nove iniziative si è riscontrata la necessità di posticipare di alcuni mesi la deadline inizialmente prevista entro









il 2021, anche in considerazione dell'elevato grado di complessità e delle limitazioni derivanti dal contesto di emergenza pandemica ancora in corso.

Inoltre, l'attività di *engagement* con le principali agenzie di rating ESG condotta nel corso dell'anno (cfr. successivo paragrafo dedicato) ha comportato l'aggiornamento del Piano di Azione Rating ESG che era alla base di Piano di Sostenibilità, con la conseguente miglior definizione di alcune iniziative del Piano di Sostenibilità e l'introduzione di 4 nuove iniziative:

1. Allineare target di riduzione emissioni a Science Based Initiative (SBTi) con introduzione di un target Net Zero
2. Ottenere la certificazione ISO 27001 in ambito di sicurezza informatica
3. Valutazione di eventuali strumenti per allineare maggiormente gli interessi dei dipendenti all'andamento borsistico della Società
4. Svolgimento di analisi circa possibili sviluppi inerenti la governance aziendale con riguardo ai profili di sostenibilità





Le tavole alle pagine seguenti forniscono una panoramica complessiva dell'avanzamento del Piano di Sostenibilità al 2021 che, tra le altre cose, esplicita in modo più diretto la rispondenza degli obiettivi qualitativi del Piano agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** fissati dalle Nazioni Unite (SDGs), con un ampliamento degli SDGs indirizzati dal Piano, ora pari a 12.




Ambiente - Contrastare il cambiamento climatico e ridurre l'impatto ambientale 			
Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati 2021	Azioni future
<p>Ridurre i consumi energetici e raggiungere la Carbon entro il 2025</p> <div>   </div>	<p>Affinare l'attuale sistema di monitoraggio e gestione delle emissioni CO<sub>2</sub> con assurance esterna (valutazione adeguatezza per Scope 1 e 2 ed estensione a Scope 3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affinato il sistema di monitoraggio e gestione delle emissioni (Carbon Inventory), includendo le emissioni di Scope 3 nel perimetro di rendicontazione</li> </ul>	<p>Svolgere assurance esterna delle emissioni rendicontate</p>
	<p>Pianificare e implementare iniziative di riduzione delle emissioni e dei consumi di energia elettrica, riducendo il ricorso a fonti di energia non rinnovabili</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confermato l'acquisto del 100% dell'energia elettrica da fonte rinnovabile certificata tramite CONSIP e avviato studio di fattibilità per l'installazione di impianti fotovoltaici sui principali siti</li> <li>Avviato il progetto di refarming con conseguente sostituzione degli apparati trasmissivi esistenti con sistemi a maggior efficienza energetica (riduzione consumi del <b>3,24%</b> vs. 2020) per un investimento complessivo di <b>102,9 mln €</b></li> <li>Avviato il rinnovo flotta aziendale con inserimento di veicoli full hybrid e PHEV</li> <li>Veicoli ibridi o elettrici tra le auto dirigenziali aumentati dall'8,7% nel 2019 al <b>39,1%</b> nel 2021</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviare progetto di installazione di impianti fotovoltaici</li> <li>Definire ed implementare ulteriori iniziative di riduzione dei consumi di energia elettrica (es. sperimentazione smart de-icing)</li> <li>Completare il rinnovo della flotta aziendale con ulteriori efficienze energetiche</li> </ul>
	<p>Allineare target di riduzione emissioni a Science Based Initiative (SBTi) con introduzione di un target Net Zero</p>	<p>Nuova iniziativa </p>	-
<p>Migliorare i sistemi di gestione utili alla riduzione degli impatti ambientali</p>	<p>Aggiornare la Policy ambiente, salute e sicurezza anche ottenendo la certificazione ISO 50001</p>	<p>Aggiornata la Policy ambiente, salute e sicurezza con richiami a Policy e Piano di Sostenibilità</p>	<p>Ottenere la certificazione ISO 50001 in materia di Energy Management</p>

	Definire processi di identificazione, valutazione e gestione di rischi e opportunità derivanti dal cambiamento climatico	Integrati nell'Enterprise Risk Model (ERM) il monitoraggio e la valutazione dei rischi e delle opportunità derivanti dal cambiamento climatico ✓	-
	Mantenere il livello di recupero dei rifiuti prodotti oltre il 99%*	Mantenuto il livello di recupero dei rifiuti prodotti oltre il <b>99%*</b> ✓ ↻	
	Mantenere la certificazione ISO 14001	Mantenuta la certificazione ISO 14001 ✓ ↻	
<p>Diffondere la cultura del rispetto ambientale tra gli stakeholder</p> 	Rafforzare le attività di engagement con fornitori e clienti e sulle questioni legate al clima attraverso la definizione di policy e procedure che valorizzino la sostenibilità della catena del valore	<ul style="list-style-type: none"> <li>Svolta attività di engagement attraverso la somministrazione di un questionario relativo a tematiche ESG per i top fornitori</li> <li>Effettuate call illustrative con i fornitori iscritti all'elenco fornitori e raccolta policy ESG</li> <li>Avviato confronto interno in merito alla definizione di nuove policy e procedure</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sviluppare un modello aziendale di Sustainable Supply Chain</li> <li>Avviare attività di engagement con i clienti su questioni legate al clima</li> </ul>
	Implementare iniziative di sensibilizzazione sul rispetto ambientale tra i dipendenti	Realizzata area dedicata alla sostenibilità nella intranet aziendale	Avviare un percorso strutturato di comunicazione interna e formazione destinato alla popolazione aziendale
	Svolgere attività in grado di influenzare le politiche pubbliche in relazione ai cambiamenti climatici	Avviato scouting circa possibili attività (es: engagement con associazioni di categoria, finanziamenti a centri di ricerca)	Selezione e pianificazione delle attività

\* Rispetto al totale dei rifiuti prodotti esclusi i fanghi settici (non recuperabili)












## Sociale - Favorire il benessere e promuovere lo sviluppo delle nostre persone





Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati 2021	Azioni future
Valorizzare le diversità e garantire l'inclusione  	Rafforzare il presidio degli obiettivi di inclusione e diversità, anche attraverso il rispetto delle prescrizioni di legge in merito all'assunzione di disabili e categorie protette	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rispettate le prescrizioni di legge in merito all'assunzione di disabili e categorie protette</li> <li>Realizzate numerose iniziative di valorizzazione delle diversità e tutela delle pari opportunità (es. pubblicazione manifesto programmatico Diversity &amp; Inclusion, adesione alla Carta UE delle Pari Opportunità ed Uguaglianza sul Lavoro, partecipazione al mese EU sulla Diversity &amp; Inclusion, Progetto Genitorialità, collaborazione con la Fondazione Sodalitas, realizzazione survey interna D&amp;I)</li> <li>Avviato percorso per l'ottenimento della certificazione «Bollino Rosa»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Confermare e implementare ulteriormente il presidio aziendale in termini di D&amp;I</li> <li>Ottenere la certificazione «Bollino Rosa»</li> </ul>
	Iniziative di training e mentoring sui temi del diversity management, anche con riguardo all'aumento del genere meno rappresentato nelle posizioni manageriali	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzate molteplici iniziative di training e mentoring sui temi del diversity management, in collaborazione con atenei e associazioni (es. Luiss, Valore D)</li> <li>Creazione community di Role Models aziendali per la promozione percorsi STEM in partnership con ELIS</li> <li>Aumento della presenza di donne manager al <b>36,27%**</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pianificazione ed implementazione di ulteriori iniziative formative</li> <li>Definire policy, KPI e target in tema di diversity e sottostanti azioni da implementare (es. mentoring)</li> </ul>
Aumentare l'engagement dei dipendenti   	Svolgere surveys sull'employee satisfaction	Realizzata survey di <i>employee satisfaction</i> destinata al <b>100%</b> del personale. 	Riproporre survey a cadenza annuale
	Introdurre programmi di sviluppo della leadership e piani di successione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pianificati ed avviati programmi di sviluppo della leadership attraverso specifiche iniziative di learning curate da partner accademici nell'ambito di Rai Way Digital Learning</li> <li>Avvio configurazione progettuale dei piani di successione e scouting partner consulenziale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementare le iniziative di sviluppo della leadership, anche ampliando il ricorso ai piani di incentivazione variabili e la loro entità</li> <li>Implementare piani di successione</li> </ul>










	Valutazione di eventuali strumenti per allineare maggiormente gli interessi dei dipendenti all'andamento borsistico della Società.	Nuova iniziativa 	
Assicurare equilibrio tra vita privata e vita lavorativa  	Modello di lavoro agile e altri servizi (es. congedo maternità, time bonus) a vantaggio del work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenziato il sistema di welfare aziendale (es. permessi screening oncologici, check up medici) e migliorata la comunicazione interna sulla intranet aziendale</li> <li>Studiata la possibile configurazione di un modello di lavoro agile strutturale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliare il perimetro di destinatari dei non compensation benefits</li> <li>Adottare un modello di lavoro agile strutturale a valle della sperimentazione e dell'esperienza di lavoro agile emergenziale applicato durante l'emergenza pandemica</li> </ul>

\*\* Con riferimento all'organico di genere














Sociale - Contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità e del Territorio 			
Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati 2021	Azioni future
Aumentare l'accessibilità ai servizi digitali   	Sviluppare progetti e servizi con benefici sociali sul territorio, anche in relazione al processo di refarming	<ul style="list-style-type: none"> <li>Migliorata la copertura dei MUX tematici nazionali in oltre <b>1100</b> comuni italiani, nell'ambito del progetto di refarming</li> <li>Avviata la progettazione iniziative di education ed informazione sul processo di refarming verso la comunità</li> <li>Arricchito l'attuale contact center telefonico con funzionalità di intelligenza artificiale e avviate le attività per l'ulteriore sviluppo con nuove funzionalità e accessibilità via app e-mail</li> <li>Avviata sperimentazione con Cellnex per copertura DAB gallerie autostradali</li> <li>Sviluppati servizi di ospitalità per operatori FWA in ottica di riduzione del digital divide</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzare iniziative educative/informative sul refarming</li> <li>Implementare il nuovo contact center</li> <li>Sviluppare la sperimentazione DAB in galleria e commercializzare il servizio</li> <li>Sperimentare soluzioni di ibridizzazione IP della piattaforma DTT (es. standard HBBTV)</li> </ul>

<p>Aumentare l'impegno in iniziative socioculturali a favore della comunità</p> <div>    </div>	<p>Sviluppare un modello/sistema di caring Rai Way basato su molteplici iniziative</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviata definizione di un modello di caring (es. donazioni aziendali, eventi e iniziative solidali)</li> <li>Partecipazione a programmi di valorizzazione dei talenti emergenti da Istituti universitari promossi da Enti/Associazioni (es. programmi ad hoc/stage)</li> </ul>	<p>Implementare le iniziative previste dal modello di caring</p>
	<p>Rafforzare la comunicazione esterna su iniziative di collaborazione con università e centri di ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aderito al programma di impact innovation «Innovation 4 Change» promosso da CDI Italia, CERN e Politecnico di Torino</li> <li>Partecipazione al Premio Tesi di Laurea Ingenio al Femminile con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CESOP)</li> </ul> <div>   </div>	<p>Apertura canali social e realizzazione nuove collaborazioni</p>
<p>Favorire la riduzione dell'impatto paesaggistico</p> <div>   </div>	<p>Collaborare con le istituzioni locali in relazione al possibile accorpamento degli impianti</p>	<p>Assicurata collaborazione con le istituzioni locali in relazione al possibile accorpamento degli impianti e per l'adozione di eventuali prescrizioni e/o accorgimenti tecnici e tecnologici di mitigazione visiva</p> <div>   </div>	
	<p>Promuovere presso i clienti l'accorpamento degli impianti</p>	<p>Realizzato accorpamento degli impianti presso il sito di Pescara S. Silvestro</p> <div>   </div>	<p>Valutare ulteriori possibilità di accorpamento</p>







<b>Sociale - Assicurare standard elevati di salute e sicurezza lungo tutta la catena del valore</b> 			
Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati 2021	Azioni future
<p>Assicurare il presidio degli standard aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro</p> <div>  </div>	<p>Confermare il raggiungimento costante degli obiettivi previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente (SGI), in linea con le normative applicabili (Dlgs 81/08)</p>	<p>Assicurato il conseguimento degli obiettivi previsti attraverso la formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il presidio continuo dei livelli di sicurezza, lo svolgimento di audit interni, l'approvvigionamento di DPI in linea con il progresso della tecnica e il presidio costante degli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria</p> <div>   </div>	

	Proseguire nel monitoraggio puntuale dei livelli di rischio stress lavoro-correlato e degli eventi stressogeni, secondo le linee guida INAIL	Effettuata valutazione e presidio del rischio SLC come da previsioni normative e applicate le indicazioni ottenute a valle della valutazione effettuata  	
	Mantenere ISO 45001 e presidiare gli obiettivi previsti dal Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza e Ambiente	Confermata la certificazione ISO 45001	
Diffondere la cultura in tema di salute e sicurezza sul lavoro 	Sensibilizzare dipendenti e fornitori in tema di prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementata un'area dedicata ai temi di salute e sicurezza sul lavoro sulla intranet aziendale</li> <li>Avviato studio per un progetto di sensibilizzazione dei fornitori in materia di salute e sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro</li> </ul>  	Finalizzare il progetto con i fornitori
Garantire il controllo e la compliance normativa delle emissioni elettromagnetiche  	Mantenere un modello di gestione per il monitoraggio costante degli impatti elettromagnetici dei propri impianti e presidiare i processi finalizzati al corretto funzionamento dei sistemi di emissione	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proseguite le attività di monitoraggio degli impatti elettromagnetici dei propri impianti al fine di tutelare la salute dei lavoratori e della popolazione</li> <li>Confermata la certificazione ISO 9001 allo scopo di presidiare i processi finalizzati al corretto funzionamento dei sistemi di emissione</li> </ul>  	




## Governance - Sviluppare e mantenere un sistema di governance allineato alle migliori pratiche, integrato ai profili della sostenibilità






Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati 2021	Azioni future
Assicurare il rispetto della Privacy e la Data Security  	Rafforzare ulteriormente i presidi di sicurezza in materia di sicurezza dei sistemi informativi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aggiornata Privacy Policy</li> <li>Definito assetto organizzativo e avviata operatività del Security Operation Center (SoC)</li> <li>Assicurata formazione specifica in materia di cybersecurity</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definizione di un modello/piano di sicurezza informatica e relativa implementazione</li> </ul>
	Ottenere certificazione ISO 27001	Nuova iniziativa 	
Aderire a standard internazionali relativi ad etica e anticorruzione    	Aderire allo UN Global Compact e valutare altre membership internazionali	Finalizzata adesione allo UN Global Compact 	Individuare eventuali ulteriori membership
Rafforzare i presidi di governance in materia di sostenibilità     	Rafforzare gli attuali presidi di governance delle tematiche ESG a livello endoconsiliare ed extraconsiliare	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliate le competenze del Comitato Controllo e Rischi, ridenominato Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità</li> <li>Creati nuovi comitati (es. Steering Committee ESG) e rafforzati i presidi di sostenibilità (es. nuova funzione Investor Relations &amp; Sustainability) </li> </ul>	
	Introduzione di un piano di LTI con il 20% degli obiettivi di carattere ESG;	Inserita quota obiettivi ESG nel Piano LTI pari al <b>20%</b> del peso complessivo (per il 50% relativo alla riduzione del 10% di consumi energetici ed emissioni di CO2 nel periodo 2021-2023 e per il restante 50% relativo raggiungimento al 2023 del 35% del genere meno rappresentato in posizioni manageriali (con riferimento all'organico di genere) 	
	Attivazione sistema informatizzato di segnalazioni whistleblowing	Attivata piattaforma informatica esterna ed indipendente, accessibile 24/7 e con garanzia di anonimato 	



	Svolgimento di analisi circa possibili sviluppi inerenti la governance aziendale con riguardo ai profili di sostenibilità	Nuova iniziativa 	
Integrare i principi di sostenibilità lungo la catena di fornitura   	Assicurare il mantenimento ed il rispetto a standard ambientali/sociali/etici per i fornitori, anche attraverso attività di engagement (es. raccolta policy ESG e iniziative informative)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviato un percorso interfunzionale per la definizione di un modello societario di Sustainable Supply Chain</li> <li>Svolta attività di engagement con il <b>53,6%</b> dei fornitori iscritti all'albo*** attraverso la somministrazione di un questionario relativo a tematiche ESG per i top fornitori e l'effettuazione call illustrative con i fornitori iscritti all'elenco fornitori e raccolta policy ESG</li> </ul>	Sviluppare un modello aziendale di Sustainable Supply Chain
	Selezionare fornitori dotati di policy anticorruzione ove compatibile con le disposizioni applicabili	Richiesta di adesione per tutti i fornitori contrattualizzati alla policy anticorruzione di Rai Way	
Garantire la diversità degli organi di amministrazione e controllo   	Mantenere un'adeguata rappresentanza di genere nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale	Nominato il Collegio Sindacale, con composizione di genere conforme alle nuove disposizioni regolamentari applicabili (presenza di almeno i 2/5 del genere meno rappresentato) e in linea con lo Statuto 	

\*\*\* Ad esclusione degli studi professionali e di altre tipologie giuridiche assimilabili

Innovazione - Sviluppare l'innovazione tecnologica e contribuire alla digitalizzazione del nostro Paese 			
Abilitare l'evoluzione digitale della Società e dei suoi stakeholder   	Investimenti in piattaforme Business Support System e Operational Support System a supporto della Digital Transformation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviare le attività connesse all'implementazione delle piattaforme Business Support System e Operational Support System</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Collaudare la piattaforma BSS</li> <li>Realizzare la piattaforma OSS</li> </ul>
	Upgrade digitale dell'infrastruttura esistente anche in ottica di abilitazione ai servizi 5G (es. backhauling in fibra, edge data centers)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conclusa manifestazione d'interesse per collegamento backhauling in fibra</li> <li>Selezionati siti per realizzazione edge data centers e avviata relativa progettazione</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviare gare per fornitura backhauling</li> <li>Ultimare progettazione e avviare costruzione degli edge data centers</li> </ul>

	Ampliamento delle infrastrutture gestite ed evoluzione del business model verso servizi su piattaforme broadband	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creazione di nuova unità organizzativa dedicata allo sviluppo di nuove infrastrutture e servizi</li> <li>Avviati studi di fattibilità e verifiche urbanistiche per la realizzazione di un colocation data center</li> <li>Definito perimetro rete Content Delivery Network (CDN) e avviata manifestazione d'interesse per selezione partner tecnologico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviare progettazione e costruzione data center</li> <li>Selezionare partner e sviluppare rete CDN</li> </ul>
<p>Investire in tecnologia, ricerca e sviluppo per impieghi innovativi delle infrastrutture</p>  	Progetto di Refarming DTT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviata l'implementazione del MUX macro-regionalizzato in DVB-T2, con upgrade rete distribuzione e head-end</li> <li>Estese le coperture dei MUX nazionali, con upgrade allo standard trasmissivo DVB-T2 e avvio switch a codifica MPEG4</li> <li>Assegnata a Rai Way la capacità trasmissiva in 7 aree geografiche (refarming locale)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Completare upgrade dell'intera rete e switch allo standard DVB-T2 e codifica MPEG4</li> <li>Realizzazione reti locali e commercializzazione capacità trasmissiva</li> </ul>
	Sperimentazione di nuove piattaforme e servizi innovativi (piattaforme di codifica di contenuti VR, sistemi di trasmissione per reti 5G, piattaforme che integrano tecnologie IoT e droni)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avviato lo sviluppo sperimentale di reti 5G Broadcast per diffusione di contenuti VR</li> </ul>	Proseguire nell'attività di sviluppo con, scouting, test e collaudo di nuove tecnologie
	Ricerca e sviluppo di nuovi usi dell'infrastruttura esistente (es. infrastruttura logistica droni VTOL)	Avviata l'attività di sviluppo sperimentale di un'infrastruttura radio C2 link comando e controllo per droni a grande autonomia (del tipo VTOL ed ala fissa)	Proseguire nell'attività di sviluppo con effettuazione di test dimostrativi
<p>Rafforzare le competenze per l'innovazione digitale</p>   	Sviluppare un modello di Digital Learning Hub, talent acquisition e rafforzamento di digital skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizzata la progettazione del modello di Digital Learning Hub e definito il percorso implementativo</li> <li>Rafforzato il presidio di talent acquisition funzionale al recruiting di nuovi profili a supporto delle iniziative di innovazione previste del Piano Industriale</li> <li>Eseguito assessment sulle digital skills aziendali e realizzate specifiche iniziative formative, anche in collaborazione con il Politecnico di Milano (es. corsi nelle aree di sicurezza digitale, 5G &amp; edge computing, social media e comunicazione, smart working, soft skills), coinvolgendo il XX% del personale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementare il Digital Learning Hub</li> <li>Consolidare il presidio di talent acquisition</li> <li>Realizzare formazione su piattaforma BSS</li> </ul>

## I Target del Piano

Pillar	Target quantitativi	Valore base (2019)	2020	2021	Anno target
Ambiente	Carbon Neutrality entro il 2025 (Scope 1+2)	2.471 tCO <sub>2</sub> eq	1.579,85tCO <sub>2</sub> eq	1.816 tCO <sub>2</sub> eq	2025
	Riduzione emissioni (Scope 1+2) del 10% vs. 2020	-	23.497,15 tCO <sub>2</sub> eq	23.034,59 <sup>3</sup> tCO <sub>2</sub> eq (-1,97%)	2023
	Riduzione consumi EE del 10% vs. valori 2020 <sup>4</sup>	-	84.852,1 MWh	82.108,3 <sup>5</sup> MWh (-3,24%)	2023
	Oltre € 100 mln di investimenti in sistemi e apparati energeticamente più efficienti	Euro 8,3 mln	Euro 36,9 mln Cum.45,2 mln	Euro 57,7 mln Cum. 102,9 mln	2023 ✓ (cumulato)
	100% di energia acquistata da fonti rinnovabili	98,1%	100,0%	100%	2021 ✓
	Mantenimento oltre il 99%, del livello di recupero dei rifiuti prodotti <sup>6</sup>	99,3%	99,1%	99,01%	2021 ✓
	100% auto dirigenti ibride/elettriche	8,7%	39,1%	39,1%	2023
Sociale	35% del genere meno rappresentato in posizioni manageriali <sup>7</sup>	27,9%	30,8%	36,27%	2023
	Piano di performance share rivolto ai dirigenti	-	-	100%	2021 ✓
	Coinvolgimento di tutto il personale (100% dipendenti) in surveys di employee satisfaction	-	55,0%	100%	2021 ✓
	Configurazione di un modello strutturale di lavoro agile per almeno il 45% dei dipendenti	5%	45% <sup>8</sup>	45% <sup>10</sup>	2021 ✓
	Miglioramento della copertura dei MUX tematici RAI per oltre 1000 comuni italiani	150 comuni	750 comuni	1100	2021 ✓
Governance	Coinvolgere l'80% dei fornitori iscritti all'albo <sup>9</sup> in iniziative di engagement sui temi ESG	-	10%	53,62%	2023

<sup>3</sup> Espresse secondo la metodologia Location Based e a parità di attività/servizi

<sup>4</sup> A parità di attività/servizi

<sup>5</sup> Il valore indicato per i consumi di energia elettrica 2021 corrisponde al valore dei consumi a parità di attività/servizi rispetto al 2020 escludendo dal calcolo un incremento di consumi pari a 38,4 MWh (Sala Head End)

<sup>6</sup> Rispetto al totale dei rifiuti prodotti esclusi i fanghi settici (non recuperabili)

<sup>7</sup> Con riferimento all'organico di genere

<sup>8</sup> Nel contesto emergenziale pandemico

<sup>9</sup> Ad esclusione degli studi professionali e di altre tipologie giuridiche assimilabili

	<i>Adozione di un piano LTI con il 20% degli obiettivi ESG</i>	-	-	20%	2021 ✓
Innovazione	<i>Investire circa € 200 mln in progetti di evoluzione tecnologica e nella digital transformation</i>	<i>Euro 11 mln</i>	<i>Euro 39,5 mln Cum. 50,6 mln</i>	<i>Euro 64,9 mln Cum. 115,6 mln</i>	<i>2023 (cumulato)</i>
	<i>Coinvolgere la totalità dei dipendenti (100%) in iniziative di formazione in tema di digital skills</i>	-	45,0%	96%	2023

Infine, nel corso del 2021, Rai Way ha aggiornato le politiche aziendali che formalizzano l'impegno costante in ambito ESG e fungono da solida base di supporto per l'indirizzo e lo svolgimento delle attività. La raccolta completa è disponibile pubblicamente nell'area del sito web aziendale dedicata alla sostenibilità, completamente rinnovata e arricchita di contenuti e dati utili a migliorare la disclosure nei confronti delle agenzie di rating e degli stakeholders in generale.

<b>Politica di Sostenibilità</b>	Nel 2021 Rai Way ha adottato una Politica di Sostenibilità con l'obiettivo di favorire l'integrazione della sostenibilità nella strategia e nell'operatività aziendale. Lo scopo del documento è quello di rafforzare e definire l'impegno di Rai Way verso temi che ritiene indispensabili per lo svolgimento della propria attività quali la qualità dei servizi offerti, la tutela dell'ambiente, la responsabilità verso gli stakeholders, una conduzione etica e responsabile del business, nonché un impegno costante nell'innovazione e nella trasformazione digitale.
<b>Politica ambiente, salute e sicurezza</b>	Nell'ambito della Politica ambiente, salute e sicurezza, Rai Way disciplina e monitora l'implementazione del Sistema di Gestione Integrata Ambiente, Salute e Sicurezza del Lavoro (di seguito il "Sistema"), sottoposto annualmente a certificazione secondo le rispettive norme tecniche internazionali, effettua un monitoraggio costante degli aspetti presi in considerazione.
<b>Norme di comportamento ambientale fornitori</b>	Il documento riporta le norme di comportamento ambientale che i fornitori devono osservare nella gestione degli aspetti ambientali che caratterizzano la loro attività quando operano presso i siti/sedi nella disponibilità di Rai Way, secondo quanto definito dal Sistema Gestione Ambientale adottato da Rai Way.
<b>Policy Anticorruzione</b>	Rai Way ha adottato una specifica Policy Anticorruzione con l'obiettivo di definire un sistema di controllo interno e di prevenzione del rischio di corruzione integrato con gli altri strumenti di "control governance" (Modello D.Lgs. n. 231/2001, Codice Etico). La Policy Anticorruzione viene comunicata ai dipendenti attraverso la pubblicazione sul sito intranet aziendale, ed è oggetto di iniziative di formazione.
<b>Politica in materia di gestione della privacy</b>	Il documento formalizza la politica di Rai Way in merito alle tematiche inerenti alla tutela dei dati personali ("Privacy") dei propri dipendenti ed esponenti aziendali nonché dei fornitori e clienti terzi si conforma alle applicabili disposizioni di legge - in particolare al Regolamento (UE) 2016/679, Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati ("GDPR") ed al D.Lgs. n. 193/2006 e sue successive modifiche ed integrazioni ("Codice Privacy") - sia in termini organizzativi che di rispetto delle misure di sicurezza.
<b>Politica di dialogo con la generalità degli azionisti e</b>	Il documento, introdotto nel 2021, si pone l'obiettivo di disciplinare le comunicazioni e il dialogo con la generalità degli azionisti e degli altri soggetti interessati che si svolgono nel perseguimento dell'interesse sociale, nella

<b>investitori – Engagement Policy</b>	prospettiva di favorire la creazione di valore nel medio-lungo termine, a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi degli stakeholders rilevanti della Società e nel rispetto delle normative, europee e nazionali, applicabili. In particolare, la Politica ha come scopo quello di descrivere i canali ordinari di comunicazione diretta e continuativa tra la Società e, in particolare, gli azionisti e gli altri soggetti interessati e individuare i criteri in relazione ai quali Rai Way valuta la propria disponibilità ad attivare un dialogo diretto tra il Consiglio di Amministrazione, da una parte, e gli azionisti e gli altri soggetti interessati, dall'altra parte, nonché le modalità di attivazione e svolgimento di tale dialogo.
--	---

#### **BOX: CARBON NEUTRALITY**

L'Unione Europea ha stabilito tre target energia-clima per il 2030, in linea con l'Agenda 2030 e l'Accordo di Parigi. L'UE ha sviluppato una strategia di lungo periodo, l'European Green Deal, per raggiungere la neutralità climatica al 2050.

Rai Way, come indicato nel Piano di Sostenibilità 2023, si pone l'obiettivo di diventare Carbon Neutral entro il 2025, con 25 di anticipo rispetto all'obiettivo europeo sopra descritto.

La Carbon Neutrality è il risultato del bilanciamento tra emissioni di gas serra generate ed emissioni riassorbite.


Diventare Carbon Neutral significa quindi farsi carico della propria impronta climatica e scegliere di rendere le proprie attività non impattanti verso il clima (carbon free). La Carbon Neutrality è l'esito finale di un processo di quantificazione, riduzione e compensazione delle emissioni di CO2 generate da prodotti, servizi, Organizzazioni, eventi, etc.

Al fine di raggiungere l'ambizioso obiettivo relativo alla Carbon Neutrality<sup>10</sup> entro il 2025, Rai Way ha previsto un percorso articolato in più fasi:

- a) Conferma dell'obiettivo del 100% di approvvigionamento di energia elettrica da fonti rinnovabili, con riduzione del 10% dei consumi nel periodo 2020-2023, a parità di attività/servizi
- b) Adozione di iniziative di riduzione delle emissioni dirette di CO2 che consentano una riduzione del 10% nel periodo 2020-2023, a parità di attività/servizi<sup>11</sup>
- c) Compensazione delle emissioni residue con l'acquisto di crediti di carbonio.




#### Rating ESG

Rai Way si impegna al fine di migliorare la propria performance ESG. In tale ottica, le performance di sostenibilità di dell'Azienda sono regolarmente valutate dai principali ESG rating providers internazionali, di cui si riportano di seguito i risultati degli ultimi assessment ricevuti:



 <b>SUSTAINALYTICS</b>	Sustainalytics misura l'esposizione di un'azienda ai rischi ESG materiali specifici del settore e il livello di corretta gestione. Nel 2021 Rai Way ha ottenuto un indice di rischio pari a 6,6 – Negligible Risk, collocandosi tra le 20 migliori società a livello mondiale.
---	--

<sup>10</sup> Con riferimento alle emissioni di Scope 1 e 2

<sup>11</sup> Espresse in modalità Location Based

	<p>MSCI è il principale fornitore globale di indici ESG progettati per aiutare gli investitori istituzionali a valutare più efficacemente la performance degli investimenti ESG. Nel 2021 Rai Way ha ottenuto per la prima volta un punteggio pari ad “A”, dal precedente “BBB”.</p>
	<p>CDP (ex Carbon Disclosure Project) è l’ente senza scopo di lucro che supporta società e istituzioni nel processo di disclosure degli impatti ambientali e valuta le azioni messe in campo nel contrasto al Climate Change. Nel 2021 Rai Way, al secondo anno di partecipazione, ha ottenuto un punteggio pari a “B - Management”, migliorando di quattro livelli il precedente “D-Disclosure”.</p>
	<p>L’indice ESG S&amp;P Global si rivolge alle aziende che cercano di aiutare i loro investitori ad ottenere una migliore comprensione della loro strategia, scopo e qualità di gestione. L’assessment, a cui Rai Way ha partecipato per la prima volta nel 2021, è attualmente in corso e i risultati sono attesi entro marzo 2022</p>

Inoltre, la Società partecipa ad ulteriori indici ed iniziative di disclosure organizzate a livello nazionale.

	<p>Nel 2021, Rai Way ha partecipato per la prima volta all'Integrated Governance Index (IGI), indice promosso da Etica News che misura il grado di integrazione delle politiche di sostenibilità nelle strategie delle aziende italiane</p>
	<p>L’indagine condotta dal Sole24Ore-Plus24 per lo stato di sviluppo della sostenibilità nelle piccole e medie società italiane quotate a Piazza Affari e sul mercato Aim.</p>

#### **BOX: RAI WAY HA ADERITO A UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT**

Da giugno 2021 Rai Way aderisce all’iniziativa United Nations Global Compact (UNGC), la massima espressione a livello globale dell’impegno di un’organizzazione in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione.

Rai Way partecipa attivamente all’iniziativa impegnandosi su due direttrici: applicando i Dieci Principi dell’UNGC su diritti umani, lavoro, ambiente e anticorruzione, facendoli diventare parte integrante della propria strategia e delle operazioni quotidiane e portando avanti progetti volti a raggiungere gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs).

Tale adesione rientra tra le iniziative esplicitamente considerate come best practices dalle principali agenzie di rating ESG, oltre ad essere coerente con gli obiettivi previsti dal Piano di Sostenibilità 2023.



## Valore economico generato e distribuito

### Il 2021 in sintesi

Nel 2021 i Ricavi di Rai Way sono pari a euro 229,9 milioni, in aumento di euro 5,5 milioni rispetto al periodo precedente (+2,4%).	Gli impatti sull'EBITDA derivanti dagli eventi generati dal Covid-19 si sono manifestati in termini di una limitata contrazione di ricavi più che compensata dalla riduzione della componente variabile dei costi operativi.	Nel corso del 2021 Rai Way ha continuato a consolidare le proprie attività nel mercato italiano delle infrastrutture di trasmissione radiotelevisiva e negli altri mercati di riferimento.
---	--	--

I ricavi della Società nel corso dell'esercizio 2021 si attestano a euro 229,9 milioni, in crescita rispetto all'anno precedente.

L'Adjusted EBITDA è pari a euro 142,9 milioni e presenta una crescita di euro 6,9 milioni rispetto al valore al 31 dicembre 2020. L'incremento è dovuto principalmente ai maggiori ricavi core. Si precisa che la Società definisce tale indicatore come l'EBITDA rettificato degli oneri non ricorrenti.

Il rapporto tra Adjusted EBITDA e Ricavi core è pari al 62,2% rispetto al 60,6% registrato al 31 dicembre 2020.

Gli Investimenti Operativi si sono attestati a euro 83,9 milioni e si riferiscono al mantenimento dell'infrastruttura di rete ed a progetti di sviluppo.

Il Capitale Investito Netto è pari a euro 253,8 milioni, con un Indebitamento finanziario netto di euro 87,9 milioni e un Patrimonio Netto di euro 165,9 milioni.

Sono di seguito riportate le informazioni economiche di sintesi di Rai Way al 31 dicembre 2021 confrontate con i risultati al 31 dicembre del triennio precedente.

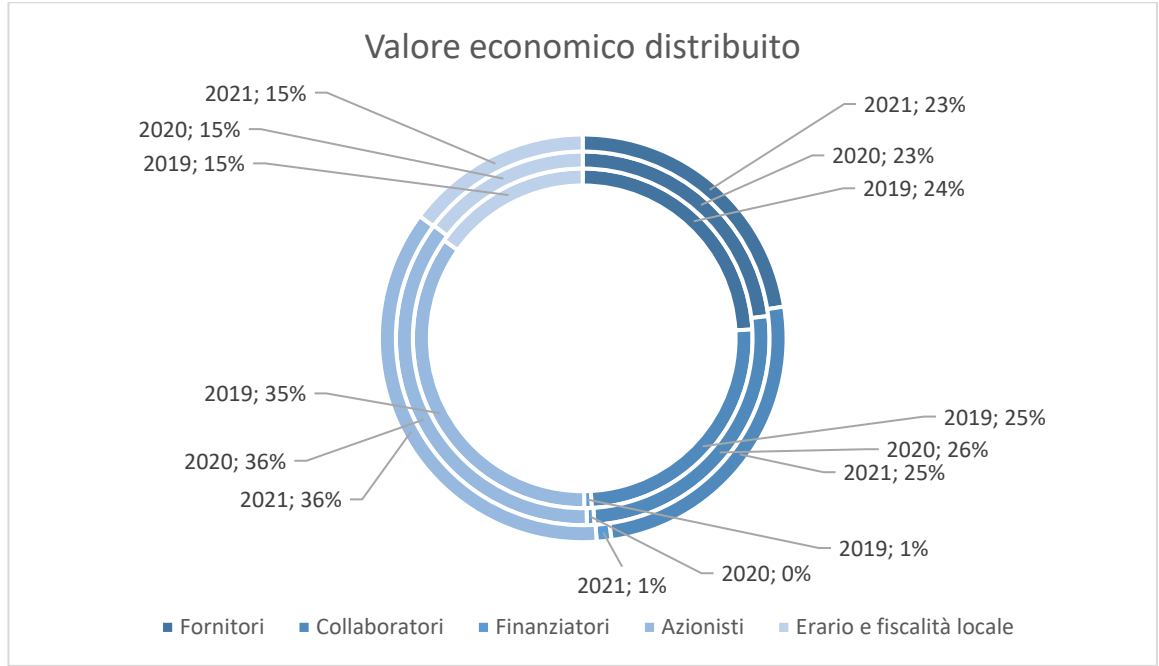
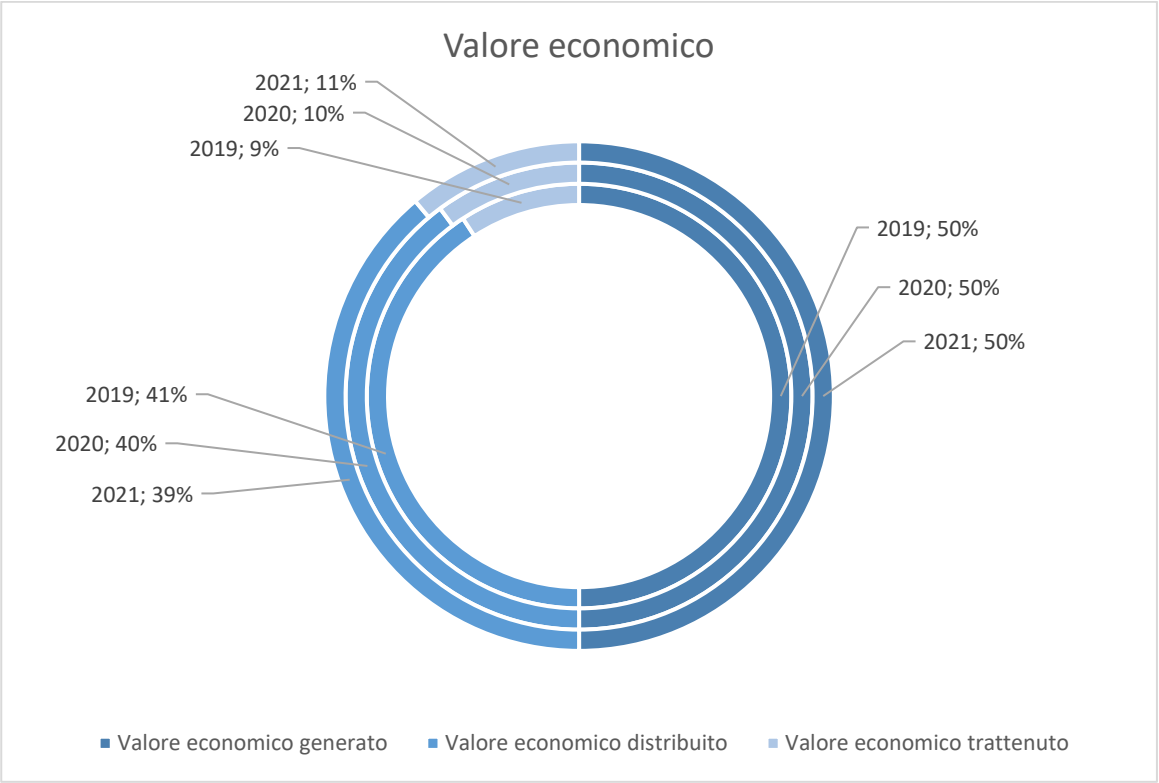
### GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito

Valore economico	u.m.	2018 <sup>12</sup>	2019	2020	2021
Valore economico generato	€	217.877.003,00 €	222.340.947,00 €	225.045.351,00 €	231.411.007,00 €
Valore economico distribuito		184.554.936,00 €	181.361.482,00 €	179.368.989,00 €	179.934.173,00 €
Fornitori		52.087.435,00 €	43.827.821,00 €	41.423.007,00 €	40.495.655,00 €
Collaboratori		46.070.318,00 €	45.326.405,00 €	46.470.551,00 €	45.394.326,00 €
Finanziatori		1.240.582,00 €	1.262.068,00 €	1.145.619,00 €	2.111.228,00 €
Azionisti		59.745.563,00 €	63.360.973,00 €	64.008.053,00 €	65.383.926,00 €
Erario e fiscalità locale		25.411.038,00 €	27.584.215,00 €	26.321.759,00 €	26.549.038,00 €
Valore economico trattenuto		33.322.067,00 €	40.979.465,00 €	45.676.362,00 €	51.476.834,00 €

Il seguente grafico mostra il valore economico generato da Rai Way e distribuito agli stakeholder interni ed esterni. La parte rimanente, pari all'utile d'esercizio, al netto di quanto distribuito agli azionisti sotto forma

<sup>12</sup> Per facilitare il confronto con i risultati dello stesso periodo dell'esercizio precedente si è ritenuto opportuno fornire i dati economici al 31 dicembre 2018 su base pro-forma, simulando l'efficacia dell'applicazione del principio contabile IFRS 16 a partire dal 1° gennaio 2018, in quanto più rappresentativi ai fini dell'analisi dell'andamento economico della Società.

di dividendi, a cui si aggiungono ammortamenti e accantonamenti, esprime invece il valore generato nell'anno trattenuto all'interno della società.





## Gli investimenti

Nel corso del 2021 sono stati realizzati investimenti operativi per euro 83,9 milioni (euro 56,3 milioni nello stesso periodo del 2020), riferiti al mantenimento dell'infrastruttura di rete della Società per euro 14,3 milioni (euro 12,3 milioni nel 2020) ed a Investimenti di Sviluppo per Euro 69,6 milioni (euro 44,0 milioni nel 2020).

Gli investimenti di mantenimento più rilevanti, finalizzati a garantire più alti standard di servizio, hanno interessato il potenziamento e l'adeguamento della rete IP ed in generale sono stati volti al miglioramento dell'affidabilità ed al rinnovo dei sistemi di gestione attualmente in uso.

Gli Investimenti di Sviluppo hanno riguardato prevalentemente le attività relative al processo di refarming, per il rilascio della banda 700 MHz e la transizione allo standard DVB-T2, che includono anche il progetto di estensione della copertura della popolazione con riferimento al servizio di diffusione digitale televisiva terrestre dei MUX nazionali. Nel corso dell'esercizio è anche stata avviata la realizzazione di reti televisive per l'emittenza televisiva locale nelle aree tecniche dove Rai Way è risultata assegnataria dei diritti d'uso delle frequenze.

Gli investimenti per iniziative opportunistiche includono l'impatto dell'acquisto di un ramo d'azienda relativo all'attività di fornitura di servizi infrastrutturali presso una postazione trasmissiva ubicata nel nord-est Italia che ha avuto efficacia dal 1° aprile 2021.

<i>(importi in milioni di euro; %)</i>	2021	2020	Delta	Var. %
<b>Investimenti di Mantenimento</b>	<b>14,3</b>	<b>12,3</b>	<b>2,0</b>	<b>15,9%</b>
<b>Investimenti di Sviluppo</b>	<b>69,6</b>	<b>44,0</b>	<b>25,6</b>	<b>58,3%</b>
<b>Totale Investimenti operativi</b>	<b>83,9</b>	<b>56,3</b>	<b>27,6</b>	<b>49,0%</b>
<b>Investimenti per leasing (IFRS 16)</b>	<b>9,3</b>	<b>6,5</b>	<b>2,8</b>	<b>42,9%</b>
<b>Investimenti per iniziative opportunistiche</b>	<b>1,1</b>	<b>3,8</b>	<b>(2,7)</b>	<b>(71,6%)</b>

## Rai Way sui mercati finanziari

Dopo un 2020 profondamente segnato dall'emergenza Covid-19, il 2021 ha visto l'economia globale tornare a crescere grazie alla progressiva diffusione dei vaccini che ha consentito di allentare gran parte delle misure restrittive adottate dagli stati per contrastare la pandemia, aprendo così la strada alla ripresa economica. Governi e banche centrali hanno contribuito a sostenere la crescita, con i primi che hanno confermato e ulteriormente ampliato gli ingenti piani di investimento messi a punto nel 2020 (es. US Green New Deal, Next Generation EU, PNRR) e le seconde che hanno mantenuto una politica espansiva con tassi d'interesse ai minimi storici e importanti iniezioni di liquidità.

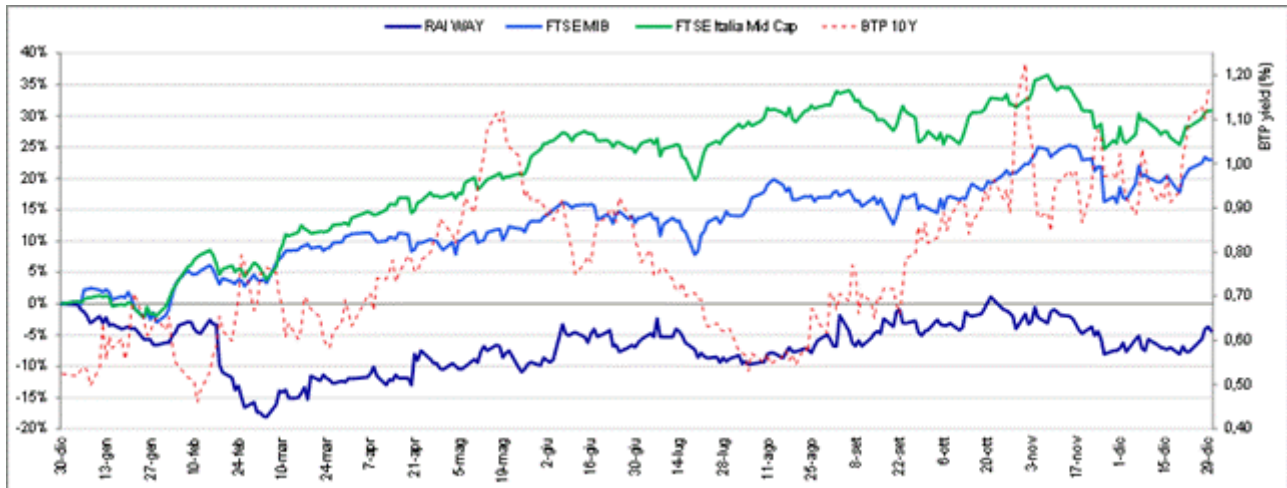
In risposta, il PIL ha registrato un ribalzo diffuso in tutte le principali economie (+ 5,6% US, + 5,2% area Euro, +6,3% Italia) mentre l'inflazione ha raggiunto livelli record a dicembre (+7% US, +5% area Euro, +3,9% Italia), spinta anche dal repentino aumento del costo dell'energia dopo l'estate.

In questo contesto, i mercati finanziari internazionali hanno segnato performance decisamente positive, più che compensando le perdite del 2020, trainati principalmente dai titoli ciclici e value, che hanno beneficiato

della ripresa dei consumi e incontrato il favore degli investitori. In particolare, in Italia, l'indice FTSE Italia All-Share ha registrato un incremento del 23,7%, mentre il listino Mid Cap del 30,8%.

Nell'anno, il titolo Rai Way, quotato sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana, ha invece registrato una flessione del 4,4% (sostanzialmente azzerata se si considera la distribuzione del dividendo), mostrando una progressiva ripresa durante l'anno rispetto ai minimi toccati nei primi due mesi. In tale medesimo periodo si è accumulata la maggior parte della sottoperformance rispetto al mercato, anche per effetto della sector rotation iniziata a fine 2020 che ha penalizzato - tra gli altri - i settori infrastrutturali (ulteriormente sfavoriti dalle aspettative di crescita dei tassi).

Rai Way ha chiuso il 2021 con una capitalizzazione di circa euro 1.420 milioni.



Di seguito i principali dati di mercato:

Principali dati di mercato		
<b>Dati generali</b>	ISIN	IT0005054967
	Numero azioni	272.000.000
	<i>di cui proprie</i>	3.625.356
	Flottante	33,70%
<b>Prezzo (Eur; %)</b>	Pr collocamento (19/11/2014)	2,95
	Pr al 31/12/2020	5,46
	Pr al 31/12/2021	5,22
	Performance al 31/12/2021 vs. collocamento	+76,9%
	Performance al 31/12/2021 vs. 31/12/2020	-4,4%
	Pr massimo (closing) nel 2021	5,52
	Pr minimo (closing) nel 2021	4,47
<b>Volumi ('000)</b>	Volumi medi nel 2021	346.495
	Volumi massimi nel 2021	2.592.019
	Volumi minimi nel 2021	36.442
<b>Capitalizzazione (Mln Eur)</b>	Capitalizzazione al collocamento (19/11/2014)	802,4
	Capitalizzazione al 31/12/2020	1.485,1
	Capitalizzazione al 31/12/2021	1.419,8

## INNOVAZIONE

Rai Way considera l'innovazione, la ricerca e la trasformazione digitale leve strategiche per valorizzare know-how ed asset tecnologici e favorire un cambiamento sostenibile.

I fattori guida per lo sviluppo di nuovi modelli di business di Rai Way, capaci di creare valore per gli stakeholder in una prospettiva di piena sostenibilità, sono l'innovazione disruptive e l'accrescimento del know how.

Rai Way per questa ragione sperimenta un approccio di Open Innovation, che si basa sia sul dialogo con tutte le risorse interne, che sulla ricerca di sinergie con l'ecosistema esterno delle università, start-up, enti di ricerca, grandi società di consulenza e imprese fornitrici.

La Società è consapevole del ruolo che l'innovazione ha nel percorso di sviluppo sostenibile e per questo motivo si impegna attraverso iniziative che interessano le direttrici principali della sostenibilità:

- attenzione all'efficientamento dell'uso delle risorse naturali nei progetti di rinnovo dei diversi asset tecnologici, attraverso la valutazione di sistemi ad alto rendimento energetico, finalizzata ad una progressiva riduzione dei consumi e dei costi operativi ed alla riciclabilità dei materiali utilizzati in un'ottica di maggiore sostenibilità ed eco-compatibilità degli impianti;
- sviluppo di infrastrutture evolutive per il miglioramento dello standard di vita della collettività grazie, ad esempio, all'innovazione e all'estensione dei servizi a garanzia della universalità dell'accesso all'informazione ed alla sperimentazione dell'utilizzo delle tecnologie 5G in funzione di servizi digitali innovativi a favore della collettività.

### Innovazione e sviluppo di nuove tecnologie

A seguito della rilevanza attribuita al tema "innovazione e sviluppo di nuove tecnologie" da parte degli stakeholder, considerata la centralità che tale tematica riveste nel business in cui Rai Way opera, la Società ha previsto di introdurre uno specifico indirizzo strategico nel primo Piano di Sostenibilità Rai Way dedicato al tema dell'innovazione.

L'innovazione rappresenta un elemento centrale per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Industriale di Rai Way di diversificazione dei servizi offerti al fine di rispondere alle esigenze, in continua evoluzione, dei clienti oltre che per contribuire alla digitalizzazione del Paese.

---

In linea con i propri principi di sviluppo e formazione la Società si impegna nel supporto alla digital transformation, con focalizzazione sul potenziamento della cultura digitale, abilitatore di un più profondo cambiamento dei modelli di business e operativi a fronte delle nuove sfide tecnologiche e di business.

---

Per quanto riguarda le iniziative più significative del 2021, Rai Way è stata avviata, in collaborazione con Rai, una sperimentazione della tecnologia 5G Broadcast in Valle D'Aosta, con l'obiettivo di verificare la copertura del servizio, verso device fissi e mobili (in particolare la ricezione "in-vehicle"), operando in modalità SFN dai siti trasmissivi Rai Way di Aosta Gerdaz e Saint Vincent-Salirod.

Coerentemente con le linee di sviluppo incluse nel Piano Industriale, si è portato avanti lo scouting tecnologico nell'ambito di alcuni campi, in cui la tecnologia si sta sviluppando in modo più rapido e profondo e di interesse per Rai Way, tra cui si cita un PoC (Proof of Concept di una infrastruttura radio per il comando e controllo di droni a grande autonomia con pilotaggio in modalità BVLoS (Beyond Visual Line of Sight). La sperimentazione riguarda link radio per il controllo e comando dei droni (C2-Link), collegamenti a lunga

distanza e ad elevata affidabilità indispensabili per il volo BVLOS. L'utilizzo di collegamenti dedicati a questo scopo è di fondamentale importanza sia per gli Operatori di droni che necessitano di un servizio affidabile, che per gli Enti Regolatori ENAC e MISE che richiedono rispettivamente elevati standard di sicurezza e un chiaro quadro regolamentare per le frequenze. In particolare, sono stati effettuati test ed integrazioni degli apparati radio e di droni VTOL presso il centro Rai Way di M. Peglia.

Per quanto concerne le politiche e procedure adottate e attuate dalla Società per il raggiungimento degli obiettivi di innovazione, queste si riassumono nel modello organizzativo Rai Way, che prevede una struttura ad hoc per l'innovazione e la ricerca che opera attraverso proprie risorse ed un budget dedicato.

Nel corso dell'esercizio, in coerenza con una variazione di assetto organizzativo della struttura Innovation & Research, intervenuto nel corso del 2021 con ampliamento della mission a temi riguardanti PNRR ed Sostenibilità, è stata avviata un'analisi delle opportunità di partecipazione di Rai Way ai bandi previsti nei prossimi anni nel Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza; inoltre nell'ambito delle iniziative di Sostenibilità volte a contrastare il cambiamento climatico e a ridurre l'impatto ambientale, è stato avviato uno studio di valorizzazione dei siti Rai Way per la valutazione della realizzazione di impianti di produzione di energia da fonti rinnovabili.

La struttura di Innovazione e Ricerca lavora nell'ambito di un ecosistema sia interno sia esterno alla Società, funzionale all'innovazione, canalizzando la creatività interna ed abilitando una contaminazione di nuove idee e competenze. Con riferimento all'ecosistema esterno si è progressivamente costruito un sistema di relazioni con:

- aziende che si occupano di innovazione con cui condividere esperienze e competenze che possono portare alla formazione di accordi o partnership strategiche;
- start-up, che possono diventare fornitori di soluzioni o partner in specifici progetti, a cui accedere direttamente o attraverso Osservatori universitari, Venture Capital, Consorzi, altre società che gestiscono incubatori ed acceleratori di start-up;
- enti di ricerca, agenzie, società di consulenza che possono supportare nella sperimentazione di nuove tecnologie ed essere partner nella partecipazione ai bandi di ricerca nazionali ed internazionali;
- università nell'ambito della ricerca di servizi e tecnologie innovative;
- vendor, con cui condividere l'interesse per specifiche tecnologie ed il conseguente sviluppo sperimentale, assumendosi quota parte di rischi e benefici.

## AMBIENTE

Rai Way agisce tenendo in considerazione il giusto equilibrio tra esigenze operative e tematiche di sostenibilità ambientale, svolgendo le proprie attività con costante attenzione alla salvaguardia dell'ambiente. Con il supporto del proprio personale operativo sul territorio e di società di consulenza, l'ambiente è monitorato e gestito attraverso una struttura organizzativa dedicata.

---

La Società mira a diffondere una cultura di tutela dell'ambiente e stimolare comportamenti consapevoli nell'uso dell'energia, definendo al contempo piani d'azione per la gestione efficiente delle risorse energetiche, delle risorse idriche e dei rifiuti in ottica di economia circolare, al fine di ridurre la propria impronta ecologica.

---

Rai Way garantisce per Rai la trasmissione e la diffusione del segnale radiotelevisivo del servizio pubblico in Italia e all'estero, nel rispetto del proprio Codice Etico, della normativa vigente e delle procedure interne in materia di tutela dell'ambiente, come definito nella Politica Ambiente, Salute e Sicurezza. Anche per il 2021, Rai Way si è impegnata nel mantenere gli elevati standard operativi raggiunti e non sono stati riscontrati casi di non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale poiché il sistema di controllo posto in essere in azienda permette una sistematica verifica delle scadenze e/o adempimenti.

Nel 2021 l'intero Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza è stato oggetto di sorveglianza da parte dell'ente esterno RINA che ha confermato la corretta implementazione dello stesso e il mantenimento delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001.

### **BOX: CERTIFICAZIONE ISO 14001**

Rai Way dal 2008 adotta il Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma ISO 14001 che attraverso procedure interne facilita la gestione degli impatti ambientali derivanti dalle attività operative.

La ISO 14001 costituisce un valido strumento per avere un approccio sistemico e sistematico alla corretta gestione ambientale per:

- proteggere l'ambiente attraverso la prevenzione o la riduzione degli impatti ambientali negativi;
- mitigare il potenziale effetto negativo delle condizioni ambientali sull'organizzazione;
- migliorare le prestazioni ambientali nell'adempimento degli obblighi normativi;
- monitorare il ciclo vita di prodotti e servizi dalla progettazione allo smaltimento.

Rai Way ha certificato il proprio sistema di gestione al fine di dimostrare la sensibilità e l'impegno nei confronti della tutela dell'ambiente; sottolineare l'impegno e la responsabilizzazione di tutto il personale nei confronti della tutela ambientale; dare evidenza di controllo e gestione dei rischi ambientali; e accrescere il vantaggio competitivo sul mercato rafforzando la reputazione di organizzazione sostenibile.

Rai Way ha ottenuto nel 2021 il rinnovo della certificazione del proprio sistema di gestione ambientale attraverso un ciclo di verifiche ispettive interne effettuate da personale interno, che ha interessato tutte le Zone Territoriali, in affiancamento alle verifiche a campione effettuate da un ente terzo indipendente.

## Tassonomia ambientale dell'Unione Europea

L'Unione Europea ha più volte ribadito come la sostenibilità e la transizione a un'economia sicura, climaticamente neutra, resiliente ai cambiamenti climatici, più efficiente in termini di risorse e circolare siano determinanti per garantire la competitività dell'economia nel lungo periodo.

Al fine di conseguire i propri obiettivi di crescita sostenibile e il raggiungimento della Carbon Neutrality entro il 2050, la Commissione europea si è adoperata per la creazione di un sistema di classificazione delle attività sostenibili, ossia di una tassonomia dell'UE che possa riorientare i flussi di capitali verso investimenti sostenibili e assicurare la trasparenza del mercato.

Il 22 giugno 2020 è stato così pubblicato il regolamento (UE) 2020/852 (nel seguito "regolamento sulla tassonomia") che è entrato in vigore il 12 luglio dello stesso anno. Il Regolamento sulla tassonomia stabilisce i criteri per determinare se un'attività economica possa considerarsi ecosostenibile, al fine di individuare il grado di ecosostenibilità di un investimento.

Nello specifico, il regolamento identifica un'attività economica come sostenibile dal punto di vista ambientale se questa I) contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali riportati all'interno del regolamento stesso, II) non arreca un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi ambientali elencati ed III) è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia. In particolare, i sei obiettivi ambientali a cui si riferisce la tassonomia sono i seguenti:

- a) mitigazione dei cambiamenti climatici;
- b) adattamento ai cambiamenti climatici;
- c) uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
- d) transizione verso un'economia circolare;
- e) prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- f) protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Al fine di rispettare gli obblighi derivanti dal nuovo regolamento sulla tassonomia, a partire da gennaio 2022 le società soggette all'obbligo di pubblicazione della Dichiarazione non Finanziaria (DNF) devono rendere pubblica la quota dei loro ricavi, delle spese per investimenti (CapEx) e delle spese operative ordinarie (OpEx) che possono essere considerate ammissibili per la tassonomia.

Rai Way è allineata agli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Unione Europea e dunque si impegna a rispettare le nuove disposizioni riguardanti la tassonomia. In tale ottica, la Società ha intrapreso un'attenta analisi delle proprie attività e del quadro normativo emanato dalle istituzioni europee allo scopo di fornire una disclosure adeguata.

Rai Way, dunque, ha provveduto ad esaminare gli Atti Delegati Tecnici della Tassonomia al fine di definire una possibile mappatura delle attività economiche svolte dall'Azienda che possano essere ricondotte alle attività considerate ammissibili (eligible) ai sensi del Regolamento europeo. Attraverso tale analisi, l'Azienda è stata in grado di confermare la presenza di ricavi (nel periodo compreso tra il 01/01/2021 ed il 31/12/2021) ottenuti da prodotti o servizi associati ad un'attività economica ammissibili ai sensi della Tassonomia. Nello specifico, l'attività Taxonomy-eligible svolta dalla Società è inclusa nell'Annex 2 degli Atti Delegati Tecnici ed è relativa alle Attività di programmazione e trasmissione. Tali attività comprendono la creazione di contenuti e l'acquisizione dei diritti di distribuzione degli stessi, con successiva trasmissione in programmi radiofonici e televisivi di intrattenimento, telegiornali, talk-show e simili. La trasmissione può avvenire tramite l'impiego di diverse tecnologie, via ripetitore, via satellite, via cavo o via internet.

In una seconda fase, Rai Way ha provveduto all'identificazione dei referenti delle diverse aree impattate per la raccolta dati e la successiva analisi di ricavi, costi operativi e investimenti relativi all'attività economica eligible individuata nello step precedente.

Di seguito si riporta il risultato dell'attività di analisi descritta:

<b>Attività della Tassonomia identificata come eligible:</b>  <b>8.3 - Attività di programmazione e trasmissione</b>	Ricavi eligible (migliaia di euro)	200.941
	Ricavi totali (migliaia di euro) *	229.937
	<b>Turnover KPI</b>	<b>87%</b>
	Capex eligible (migliaia di euro)	92.146
	Capex totali (migliaia di euro) **	94.239
	<b>Capex KPI</b>	<b>98%</b>
	Opex eligible (migliaia di euro)	45.536
	Opex totali (migliaia di euro)	60.733
	<b>Opex KPI</b>	<b>75%</b>

(\*) Questa voce corrisponde alla voce "Ricavi" del Conto Economico

(\*\*) Questa voce corrisponde alle voci "Totale investimenti operativi", "Investimenti per leasing (IFRS16)" e "Investimenti per iniziative opportunistiche" della tabella Investimenti operativi e altri investimenti della Relazione finanziaria 2021.

## Consumi energetici

L'efficienza energetica dei sistemi, in particolare degli impianti elettrici e di diffusione e trasmissione del segnale, è uno dei temi ambientali verso cui la Società ha dedicato maggiore attenzione negli ultimi anni. La necessità di rinnovo degli impianti nelle varie aree tecnologiche ha portato Rai Way ad una precisa valutazione circa l'adozione di sistemi ad alto rendimento energetico, finalizzata ad una progressiva riduzione dei consumi e dei costi operativi nonché alla riciclabilità dei materiali utilizzati in un'ottica di una maggiore sostenibilità ed eco-compatibilità degli impianti. Grazie alle innovazioni tecnologiche, oggi le principali case costruttrici di apparati trasmettenti offrono sistemi per la massimizzazione del rendimento energetico, capaci di mantenere inalterate le caratteristiche radioelettriche con un minore consumo elettrico.

I consumi diretti di energia sono da attribuire principalmente alle seguenti attività:

- Mobilità: il carburante per l'utilizzo degli automezzi aziendali, comprensivo, del volume relativo ai veicoli ad uso promiscuo;
- Riscaldamento: il gasolio o il gas naturale, utilizzati per il riscaldamento degli impianti di grandi dimensioni dove è frequente la presenza di personale;
- Funzionamento dei Gruppi Elettrogeni: il gasolio per alimentare i gruppi elettrogeni di emergenza che si attivano in mancanza di energia dalla rete elettrica, al fine di garantire la continuità operativa degli apparati.

I consumi indiretti si riferiscono essenzialmente all'energia elettrica e rappresentano la quota più significativa dei consumi energetici complessivi. Questi sono imputabili principalmente al funzionamento degli apparati e degli impianti di trasmissione e diffusione del segnale.



Nel 2021 è stato confermato il maggior utilizzo di fonti energetiche rinnovabili per l'approvvigionamento dell'energia elettrica, con l'obiettivo di ottenere una fornitura 100% green.

GRI 302-1 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione<sup>13</sup>

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti non rinnovabili	u.m.	2019	2020	2021
Gasolio per riscaldamento impianti e alimentazione gruppi elettrogeni	litri	116.239,00	68.503,00	89.808,00
Gasolio per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		502.582,00	461.925,00	532.636,83
Benzina verde per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		57.109,00	57.808,00	84.652,48
Energia elettrica per alimentare gli impianti	Kwh	1.593.687,76	0	0
Gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali	Sm <sup>3</sup>	10.685,00	7.757,28	9.109,63

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti non rinnovabili	u.m.	2019	2020	2021
Gasolio per riscaldamento impianti e alimentazione gruppi elettrogeni	Gj	4.184,00	2.508,00	3.227,71
Gasolio per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		18.092,00	16.606,00	19.143,05
Benzina verde per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		1.828,00	1.851,00	2.759,20
Energia elettrica per alimentare gli impianti		5.735,87	0	0
Gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali		373,00	278,02	326,49
<b>Totale consumi</b>		<b>30.212,87</b>	<b>21.243,02</b>	<b>25.456,45</b>

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti rinnovabili	u.m.	2019	2020	2021
Energia elettrica per alimentare gli impianti	Kwh	82.284.615,20	84.852.119,00	82.146.701,81

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti rinnovabili	u.m.	2019	2020	2021
Energia elettrica per alimentare gli impianti	Gj	296.152,13	305.393,00	295.728,13

<sup>13</sup> I dati 2020 sono variati rispetto a quelli rappresentati nella precedente Dichiarazione Non Finanziaria a seguito dell'affinamento del calcolo dei consumi di gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali.

Nel 2021 si evidenzia un aumento dei consumi di carburante per autotrazione a causa delle maggiori attività sugli impianti diffusivi e trasmissivi. Inoltre, il lieve aumento del consumo di gas ad uso riscaldamento è presumibilmente legato ad una maggior rigidità climatica.

Si segnala che la rendicontazione dei litri di gasolio utilizzati per gruppi elettrogeni, è basata sulle quantità di carburante acquistato che non coincidono con quelle effettivamente utilizzate.

Inoltre, si evidenzia una riduzione dei consumi elettrici all'introduzione di apparecchiature più efficienti a seguito del processo di refarming.

Infine, tra le procedure adottate e attuate dalla Società per il raggiungimento degli obiettivi dichiarati si segnalano: l'adesione al lotto Italia della convenzione Consip, nei tempi idonei per assicurarsi il quantitativo desiderato di energia da fonti rinnovabili, e l'inserimento nei capitolati tecnici dei prodotti, di requisiti di alta efficienza.

#### Spesa per l'energia

Spesa per energia	u.m.	2019	2020	2021
Energia elettrica	€ k	14.250,75	13.395,26	11.753,73

#### Emissioni di gas climalteranti

Come espresso nella nuova Politica di Sostenibilità, Rai Way si impegna ad adottare procedure per la gestione controllata e la riduzione della sua impronta carbonica al fine di contenere le emissioni di CO<sub>2</sub>e e di altre sostanze che determinano un impatto negativo sul clima.

Come evidenziato dal Carbon Inventory implementato nel corso del 2021 con il supporto di un partner tecnico accreditato da CDP, l'impronta carbonica di Rai Way deriva principalmente da emissioni dirette (Scope 1) e indirette di Scope 3 (rendicontate per la prima volta nella presente Dichiarazione Non Finanziaria). Rai Way, anche durante il 2021, ha infatti acquistato energia elettrica da fonte rinnovabile con certificati di garanzia di origine, per una quota pari al 100% dei propri consumi, azzerando così l'unica componente emissiva indiretta di Scope 2 (calcolata in modalità Market Based) derivante dalle sue attività.

Le quantità di CO<sub>2</sub>e emesse, rendicontate per ciascun anno, sono state ottenute applicando i fattori di conversione riportati sul documento "BEIS/DEFRA – UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting" ai quantitativi rendicontati, operando ove necessario un restatement dei valori storici pubblicati nella Dichiarazione Non Finanziaria 2020, a seguito dell'affinamento della metodologia di calcolo, nell'ambito del citato Carbon Inventory

#### GRI 305-1 - Emissioni dirette di GHG (Scope 1)<sup>14</sup>

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	u.m.	2019	2020	2021
Gasolio (riscaldamento impianti, alimentazione gruppi elettrogeni)	tCO <sub>2</sub> e	320,61	188,92	225,63

<sup>14</sup> I dati 2020 sono variati rispetto a quelli rappresentati nella precedente Dichiarazione Non Finanziaria a seguito di un affinamento del calcolo dei consumi di gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali.

Gasolio (alimentazione automezzi)		1.303,75	1.176,07	1.338,16
Benzina (alimentazione automezzi)		126,16	125,33	185,69
Gas naturale		21,70	15,69	18,41
Gas refrigeranti		97,90	73,84	48,21
<b>Totale Emissioni dirette GHG Scope 1</b>		<b>1.870,12</b>	<b>1.579,85</b>	<b>1816,10</b>

Con riguardo allo Scope 1, nell'anno 2021 si evidenzia un aumento di emissioni di CO<sub>2</sub>e, in relazione al maggior utilizzo di carburanti per il riscaldamento degli impianti e per l'alimentazione degli automezzi di proprietà, a fronte di un valore 2020 che risentiva delle restrizioni alla mobilità legate all'emergenza pandemica.

#### GRI 305-2 - Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)<sup>15</sup>

Emissioni indirette di GHG (Scope 2) – Market Based*	u.m.	2019	2020	2021
Energia elettrica da fonte non verde (alimentazione impianti)	tCO <sub>2</sub> e	742,48	0	0
<b>Totale Emissioni indirette GHG Scope 2</b>		<b>742,48</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Emissioni indirette di GHG (Scope 2) – Location Based**	u.m.	2019	2020	2021
Energia elettrica da fonte rinnovabile (alimentazione impianti)	tCO <sub>2</sub> e	22.101,65	21.917,3	21.218,5
Energia elettrica da fonte non verde (alimentazione impianti)		428,06	0	0,00
<b>Totale Emissioni indirette GHG Scope 2</b>		<b>22.529,71</b>	<b>21.917,3</b>	<b>21.218,5</b>

\*Le emissioni di CO<sub>2</sub> rendicontate per il metodo Market Based, sono state ottenute applicando i seguenti fattori di conversione: per il 2019 0,46589 [KgCO<sub>2</sub>e] /kWh, per il 2020 e 2021 0,45857 [KgCO<sub>2</sub>e] /kWh (valori relativo al Mix energetico nazionale italiano) per le quantità di energia non approvvigionate da fonte rinnovabile.

\*\*Le emissioni di CO<sub>2</sub> rendicontate per il metodo Location Based sono state ottenute applicando i seguenti fattori di conversione: per il 2019 i 0,269 [KgCO<sub>2</sub>e] /kWh, per il 2020 e 2021 0,258 [KgCO<sub>2</sub>e] /kWh (fattori ISPRA).

Nel 2021, per la prima volta, Rai Way ha rendicontato le emissioni indirette Scope 3. Nello specifico, sulla base delle 15 categorie di Scope 3 definite dallo Standard GHG Protocol, 7 sono state ritenute rilevanti per Rai Way e su queste è stata effettuata una stima delle emissioni degli ultimi due anni, basata su dati fisici per le categorie di attività connesse all'uso di combustibili ed energia (litri e kWh); rifiuti (kg); viaggi di lavoro (km e mezzi di trasporto); mentre, sono stati utilizzati dati di spesa (ricavati da OpEx e CapEx) per le categorie di acquisto di beni e servizi; investimenti in beni capitali; asset in leasing.

Tramite l'applicazione di fattori specifici per le diverse categorie di Scope 3, seguendo la metodologia definita dal GHG Protocol nello Standard per il calcolo dello Scope 3, Rai Way ha potuto quantificare le emissioni indirette legate alle attività lungo la propria catena di fornitura. I fattori emissivi sono stati ricavati da due fonti di riferimento: BEIS/DEFRA – UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting, inclusa la tabella 13 relativa alle emissioni indirette per la Supply Chain, e US-EPA Supply Chain Emission Factors for US Industries and Commodities.

<sup>15</sup> I dati 2019 e 2020 sono variati rispetto a quelli rappresentati nelle precedenti Dichiarazioni Non Finanziarie a seguito dell'adozione di fattori di conversione aggiornati. Nello specifico, è stata effettuata una valutazione più approfondita delle emissioni di CO<sub>2</sub> nella metodologia Location Based con i fattori di conversione ISPRA e per la metodologia Market Based utilizzando i fattori emissivi AIB Residual mix per l'Italia.

Per la categoria “spostamento casa-lavoro dei dipendenti” è stato considerato un fattore emissivo medio di emissioni per dipendente per anno. Il fattore emissivo è stato riproporzionato in base al numero di giornate lavorate in sede.

La metodologia descritta è stata applicata sia per il calcolo 2020 che per il 2021, con l’adattamento dei fattori emissivi a seconda dell’anno considerato. Il lavoro di screening svolto da Rai Way ha permesso di identificare le categorie emissive più impattanti.

#### GRI 305-3 - Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)

Emissioni indirette di GHG (Scope 3)	u.m.	2020	2021
Acquisto di beni e servizi	tCO <sub>2</sub> e	4.014	5.001
Investimenti in beni capitali		30.860	52.577
Attività connesse ai combustibili e all’energia		2.358	2.421
Rifiuti		4	4
Viaggi di lavoro		62	93
Spostamento casa-lavoro dei dipendenti		563	683
Asset in leasing		3.730	4.073
<b>Totale emissioni indirette GHG Scope 3</b>		<b>41.591</b>	<b>64.852</b>

Nell’anno 2021, si registra un aumento delle emissioni di Scope 3 in relazione a una maggiore spesa per le categorie di beni e servizi acquistati, asset in leasing e investimenti in beni capitali, in particolare, nelle opere di Refarming RAI ed estensione delle reti. Inoltre, la ripresa della mobilità dovuta alle progressive riduzioni delle restrizioni legate alla pandemia, ha portato un incremento nelle categorie di viaggi di lavoro e pendolarismo. L’aumento delle emissioni indirette relative al consumo di energia e combustibili è strettamente legato agli aumenti già descritti per Scope 1.

#### GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di GHG<sup>16</sup>

Intensità delle emissioni di GHG	u.m.	2019	2020	2021
Totale emissioni GHG Scope 1	Kg CO <sub>2</sub> e	1.870.119,00	1.579.850,34	1.816.097,48
Totale emissioni GHG Scope 2		742.483,19	-	-
Totale emissioni GHG Scope 3		n.d.	41.591.063,18	64.851.839,81
Totale ricavi della Società	€	221.388.000,00	224.463.000,00	229.937.000,00
<b>Intensità delle emissioni dirette e indirette GHG Scope 1 e Scope 2</b>	gCO <sub>2</sub> e/Ricavi	<b>8,49</b>	<b>7,04</b>	<b>7,90</b>
<b>Intensità delle emissioni dirette e indirette GHG Scope 1, Scope 2 e Scope 3</b>		<b>n.d.</b>	<b>192,33</b>	<b>289,94</b>

<sup>16</sup> I dati 2019 e 2020 sono variati rispetto a quelli rappresentati nelle precedenti Dichiarazioni Non Finanziarie a seguito della modifica del dato Scope 1 per il 2020 dovuto all’affinamento del calcolo dei consumi di gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali e della modifica delle emissioni Scope 2 Marked Based a seguito della valutazione più approfondita delle emissioni di CO<sub>2</sub>e con l’applicazione dei fattori emissivi AIB Residual mix per l’Italia. Inoltre, per l’esercizio 2021 l’intensità delle emissioni di GHG è stata espressa in gCO<sub>2</sub>/Ricavi e non più in KgCO<sub>2</sub>e/Ricavi.

## PARTECIPAZIONE AL QUESTIONARIO PROMOSSO DA CDP

Dal 2020, Rai Way partecipa al questionario Climate Change promosso da CDP, organizzazione internazionale no profit di riferimento che fornisce a imprese, autorità locali, governi e investitori un sistema globale di misurazione e rendicontazione ambientale. A dimostrazione dell'impegno di Rai Way nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, si segnala che nel 2021 la Società ha ottenuto da CDP un rating pari a "B – Management" migliorando di due livelli la valutazione "D – Disclosure" ottenuto nel 2020, primo anno di partecipazione al questionario. L'ottimo risultato conferma la bontà della strategia di gestione e riduzione degli impatti dell'attività aziendale sul clima definita dal Piano di Sostenibilità 2023, nonché la trasparenza nella rendicontazione degli stessi.



Per quanto concerne le stazioni e gli uffici, questi sono dotati di apparecchiature di condizionamento che utilizzano gas refrigeranti. Per monitorare la presenza di gas lesivi dell'ozono è stata effettuata una mappatura di dettaglio, a livello regionale, a seguito delle manutenzioni effettuate, degli impianti installati con il riferimento ai gas refrigeranti in essi contenuti.

Tutti gli impianti di raffreddamento sono soggetti a regolari attività di manutenzione da parte di ditte esterne qualificate con specifico accreditamento F-Gas, al fine di prevenire eventuali fughe ed eventualmente di intervenire tempestivamente. La nuova normativa sui gas refrigeranti impone alle ditte manutentrici di registrare tutti gli interventi effettuati sulle macchine nel portale F-Gas istituito dall'ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale).

Di seguito si riporta una tabella riepilogativa del quantitativo dei vari refrigeranti e delle eventuali perdite dovute a manutenzioni/ricariche effettuate nell'anno 2021:

GRI 305-6 - Emissioni di sostanze dannose per ozono (ODS, "ozone-depleting substances")

Emissioni di sostanze dannose per ozono (ODS, "ozone-depleting substances")	u.m.	2019	2020	2021
Tipologia di Refrigerante				
R 407 C	tCO <sub>2</sub> e	33,12	71,13	39,44
R 410 A		13,20	2,71	8,77
R 422 D		51,58	0	0
R 407 A		n.a.	n.a.	n.a.
R 427 A		0	0	0
Totale Emissioni di sostanze dannose per ozono		97,90	73,84	48,21

Si segnala infine che tutte le riparazioni sono state effettuate da personale in possesso di specifica formazione e di idonea certificazione e sono state effettuate le verifiche di controllo dell'efficacia dell'intervento.

## Gestione responsabile dei rifiuti

La gestione responsabile dei rifiuti è in linea con l'obiettivo della Società di diffondere una cultura di tutela dell'ambiente.

Rai Way monitora sistematicamente i propri rifiuti ed in particolare, nello svolgimento delle proprie attività, sia di ufficio che di gestione degli impianti di trasmissione e diffusione, genera e produce rifiuti che sono riconducibili alle seguenti categorie:

### TABELLA GRAFICA

**Rifiuti assimilabili agli urbani,**

che vengono conferiti al servizio pubblico di raccolta e differenziati, a seconda dei criteri previsti dal Comune di appartenenza.

**Rifiuti speciali non pericolosi**

derivanti dall'attività di **ufficio** (ad es. cartucce, toner, neon ecc.), che vengono avviati a recupero o depositati in appositi contenitori per lo smaltimento.

**Rifiuti speciali non pericolosi**

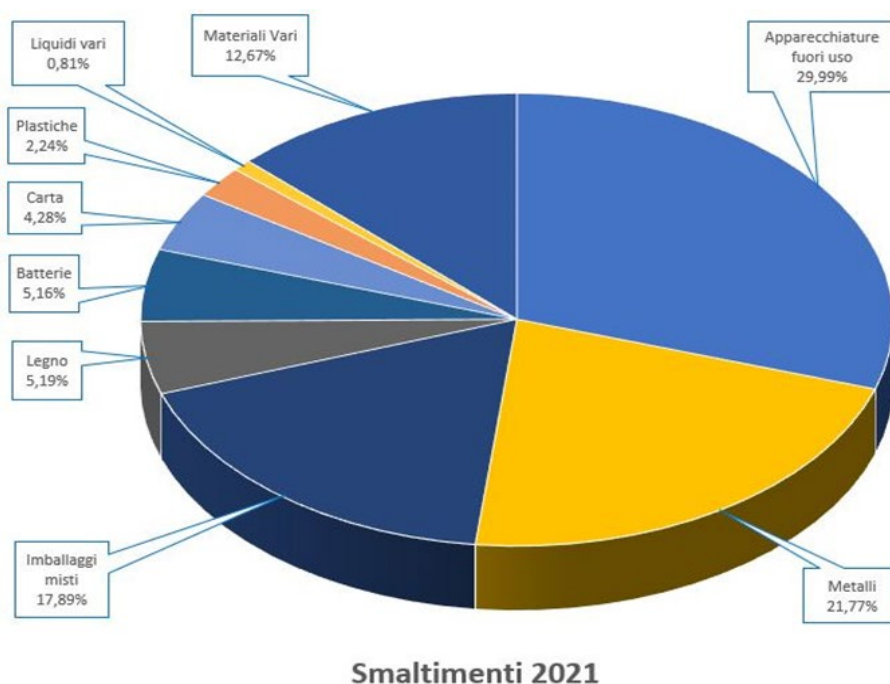
derivanti dalle attività **industriali**, come apparecchiature elettriche-elettroniche dismesse, ferro e acciaio, estintori dismessi, rifiuti ingombranti, imballaggi misti, plastica, carta e cartone, abbigliamento, materiali filtranti, che vengono avviati a recupero o depositati in appositi contenitori per lo smaltimento.

**Rifiuti speciali pericolosi**

costituiti prevalentemente da materiali di tipo industriale (ad es. elettriche-elettroniche contenenti componenti e cavi impregnati di sostanze pericolose, batterie ecc.), che vengono depositati e trattati secondo la normativa vigente.

## Rifiuti prodotti nel 2021

Nel grafico sono evidenziate le tipologie e percentuali di rifiuti prodotti nel 2021 (esclusi fanghi delle fosse settiche).



Per quanto concerne gli impatti derivanti dai rifiuti prodotti dalla Società, si segnala che i più rilevanti derivano dai rifiuti liquidi, quali acido delle batterie.

---

### BATTERIE AL GEL PER UN MINOR IMPATTO AMBIENTALE

Al fine di ridurre ed evitare gli impatti negativi delle batterie al piombo sull'ambiente, Rai Way ha disposto la progressiva sostituzione delle obsolete batterie al piombo con delle più moderne e performanti batterie al gel.

---

Rai Way adotta delle politiche di gestione dei rifiuti volte alla massimizzazione del recupero degli stessi, infatti, quelli che non vengono avviati a recupero/riciclo, sono costituiti soltanto da modeste quantità di liquidi antigelo, acido solforico in soluzione (batterie), tubi fluorescenti, scarti di olio minerale e fanghi delle fosse settiche provenienti dalle vasche di raccolta dei servizi igienici di alcune stazioni (25,66 % del totale dei rifiuti prodotti nel 2021). Nel 2021 la percentuale di rifiuti recuperati si è attestata al 99,01% (dal calcolo si escludono i fanghi dalle fosse settiche in quanto smaltimento di questi non è legato al processo produttivo dell'azienda e non è ipotizzabile intervenire per limitare i volumi di smaltimento).

Per tale motivo, anche per la gestione dei materiali dismessi dalle stazioni, sono state emanate specifiche linee guida per la gestione del materiale tolto d'opera per il quale, una volta smesso, vengono effettuate attente valutazioni sulla possibilità di riparazione, riutilizzo o di recupero di parti ancora funzionanti. Eseguita tale analisi, ove non sia possibile alcuna forma di recupero, il materiale viene avviato all'esterno della Società, affidandolo a ditte specializzate e contrattualizzate a seguito della verifica dei requisiti necessari. Tali disposizioni contribuiscono ad una costante riduzione degli scarti prodotti da Rai Way.

Nel 2021 la produzione di rifiuti è rimasta in linea con l'anno precedente. L'incremento registrato dei materiali non pericolosi destinati a smaltimento, in particolare il CER 20 03 04 è attribuibile alle attività manutentive effettuate sulle fosse settiche delle stazioni.

GRI 306-3; 306-4; 306-5 - Rifiuti generati, recuperati e smaltiti<sup>17</sup>

Composizione dei rifiuti (*)	u.m.	2019			2020			2021		
		Rifiuti generati	di cui recuperati	di cui smaltiti	Rifiuti generati	di cui recuperati	di cui smaltiti	Rifiuti generati	di cui recuperati	di cui smaltiti
Carta	t	0,96	0,96	0	2,820	2,820	0	6,300	6,300	0
Plastica		0,080	0,080	0	4,371	4,371	0	3,293	3,293	0
Legno		0	0	0	2,710	2,710	0	7,630	7,630	0
Metalli		41,285	41,285	0	45,476	45,476	0	32,029	32,029	0
Imballaggi misti		2,510	2,510	0	5,497	5,497	0	26,320	26,320	0
Apparecchiature fuori uso		47,475	47,475	0	55,894	55,894	0	44,123	44,123	0
Batterie al piombo		25,525	25,525	0	26,845	26,845	0	7,596	7,596	0
Materiali vari (filtri, cavi, inerti, olii, rifiuti misti ecc.)		8,211	8,212	0	19,719	19,396	0,323	18,633	18,417	216
Fanghi delle fosse settiche		45,845	0	45,845	26,380	0	26,380	44,270	0	44,270
Altri liquidi		0,827	0	0,827	1,980	0,570	1,410	1,191	0	1,191
<b>Totale rifiuti</b>		<b>172,719</b>	<b>126,047</b>	<b>46,672</b>	191,692	163,579	28,113	<b>191,385</b>	<b>145,708</b>	<b>45,677</b>

Peso totale dei rifiuti pericolosi recuperati	u.m.	2019		2020		2021	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Preparazione al riutilizzo	t	0	0	0	0	0	0
Riciclo		0	0	0	0	0	0
Altre operazioni di recupero		0	29,193	0	31,727	0	9,766
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>29,193</b>	<b>0</b>	<b>31,727</b>	<b>0</b>	<b>9,776</b>

<sup>17</sup> I dati presenti all'interno della Dichiarazione non Finanziaria 2020 erano espressi in chili mentre, per la redazione della DNF 2021 sono stati convertiti in tonnellate come richiesto dal GRI di riferimento.



<b>Totale rifiuti pericolosi recuperati</b>		<b>29,193</b>	<b>31,727</b>	<b>9,776</b>
---	--	---------------	---------------	--------------

Peso totale dei rifiuti non pericolosi recuperati	u.m.	2019		2020		2021	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Preparazione al riutilizzo	t	0	0	0	0	0	0
Riciclo		0	0	0	0	0	0
Altre operazioni di recupero		0	96,854	0	132,852	0	135,932
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>96,854</b>	<b>0</b>	<b>132,852</b>	<b>0</b>	<b>135,932</b>
<b>Totale rifiuti non pericolosi recuperati</b>		<b>96,854</b>		<b>132,852</b>		<b>135,932</b>	

Peso totale dei rifiuti pericolosi smaltiti	u.m.	2019		2020		2021	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Smaltimento in discarica	t	0	0	0	0	0	0
Incenerimento		0	0	0	0	0	0
Altro tipo di smaltimento		0	0,819	0	1,337	0	1,101
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>0,819</b>	<b>0</b>	<b>1,337</b>	<b>0</b>	<b>1,011</b>
<b>Totale Rifiuti pericolosi smaltiti</b>		<b>0,82</b>		<b>1,337</b>		<b>1,011</b>	

Peso totale dei rifiuti non pericolosi smaltiti	u.m.	2019		2020		2021	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Smaltimento in discarica	t	0	0	0	0	0	0
Incenerimento		0	0	0	0	0	0
Altro tipo di smaltimento		0	45,845	0	26,776	0	44,666
<b>Totale</b>		<b>0</b>	<b>45,845</b>	<b>0</b>	<b>26,776</b>	<b>0</b>	<b>44,666</b>
<b>Totale Rifiuti non pericolosi smaltiti</b>		<b>45,845</b>		<b>26,776</b>		<b>44,666</b>	

Il processo di smaltimento dei rifiuti viene monitorato attraverso la compilazione di apposite schede, in cui vengono espresse le categorie di rifiuti suddivise per codice CER e dalla raccolta delle dichiarazioni MUD (Modello Unico di Dichiarazione ambientale). Tale rendicontazione funge anche da processo interno per il monitoraggio dei quantitativi prodotti annualmente oltre che del processo di smaltimento.

Il presente processo di gestione dei rifiuti è monitorato attraverso sia audit interni sia audit effettuati da organismi esterni ai fini di certificazione.

#### **NORMATIVE DI RIFERIMENTO E SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONE ADOTTATI**

- Decreto legislativo 152/2006 – Testo Unico Ambientale che sostituisce tutte le precedenti norme e leggi di carattere ambientale. Nello specifico la parte 4<sup>a</sup> del decreto che detta le norme in materia di gestione dei rifiuti e di bonifica dei siti inquinati.
- Decreto Ministeriale 17 dicembre 2009 – Istituzione del Sistema di controllo della tracciabilità dei rifiuti, ai sensi dell'articolo 189 del Decreto legislativo n. 152/2006 e dell'articolo 14-bis del Decreto-legge n. 78 del 2009 convertito, con modificazioni, dalla legge n. 102 del 2009.
- Decreto Ministeriale 3 giugno 2014, n. 120 - "Regolamento per la definizione delle attribuzioni e delle modalità di organizzazione dell'Albo nazionale dei gestori ambientali, dei requisiti tecnici e finanziari delle imprese e dei responsabili tecnici, dei termini e delle modalità d'iscrizione e dei relativi diritti annuali".
- Decreto Ministeriale 30 marzo 2016 n. 78 – Regolamento recante disposizioni relative al funzionamento e ottimizzazione del Sistema di tracciabilità dei rifiuti (SISTRI) in attuazione dell'articolo 188-bis, comma 4-bis, del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152.
- Legge n. 12 dell'11 febbraio 2019, che ha convertito il D.L. 135/2018 recante "Disposizioni urgenti in materia di sostegno e semplificazione per le imprese e per la pubblica amministrazione che ha abolito il SISTRI.
- Certificazione UNI ISO 14001:2015

#### **Gestione sostenibile delle risorse idriche**

La Società mira a diffondere una cultura di tutela dell'ambiente e a stimolare comportamenti consapevoli nell'uso delle risorse idriche in ottica di economia circolare, al fine di ridurre la propria impronta ecologica. L'utilizzo dell'acqua, considerato il business di Rai Way, è prevalentemente per uso civile (ad es. servizi igienici, impianto di riscaldamento ecc.) - e per i dispositivi di sicurezza (ad es. lava occhi).

Alcune stazioni non hanno rifornimento idrico autonomo, altre sono direttamente collegate all'acquedotto pubblico e, altre ancora, vengono approvvigionate da pozzi o sorgenti. Stante la modesta entità dei consumi non sono state redatte politiche specifiche per la gestione di tale risorsa, ma ci si attiene a più ampie politiche e modelli di gestione adottati dalla Società in materia ambientale.

---

[Il monitoraggio dei consumi idrici avviene periodicamente mediante un sistema di raccolta dati conforme agli standard imposti dalla certificazione ISO 14001.](#)

---

Il consumo idrico nel 2021 si è attestato su valore di 3.05 mc, in linea con l'anno precedente. La consistente differenza di consumo tra il 2018 ed il 2019 (-36,7%) è dovuta ad oscillazioni effetto di attività manutentive che coinvolgono il personale presso i grandi centri TX.

In particolare, si evidenzia che le regioni identificate come aree di stress idrico dove Rai Way presenta consumi idrici significativi sono le seguenti: Puglia, Sicilia, Abruzzo, Lazio e Marche. Nelle restanti regioni in cui Rai Way opera i consumi sono meno rilevanti.

GRI 303-3 - Prelievo idrico<sup>18</sup>

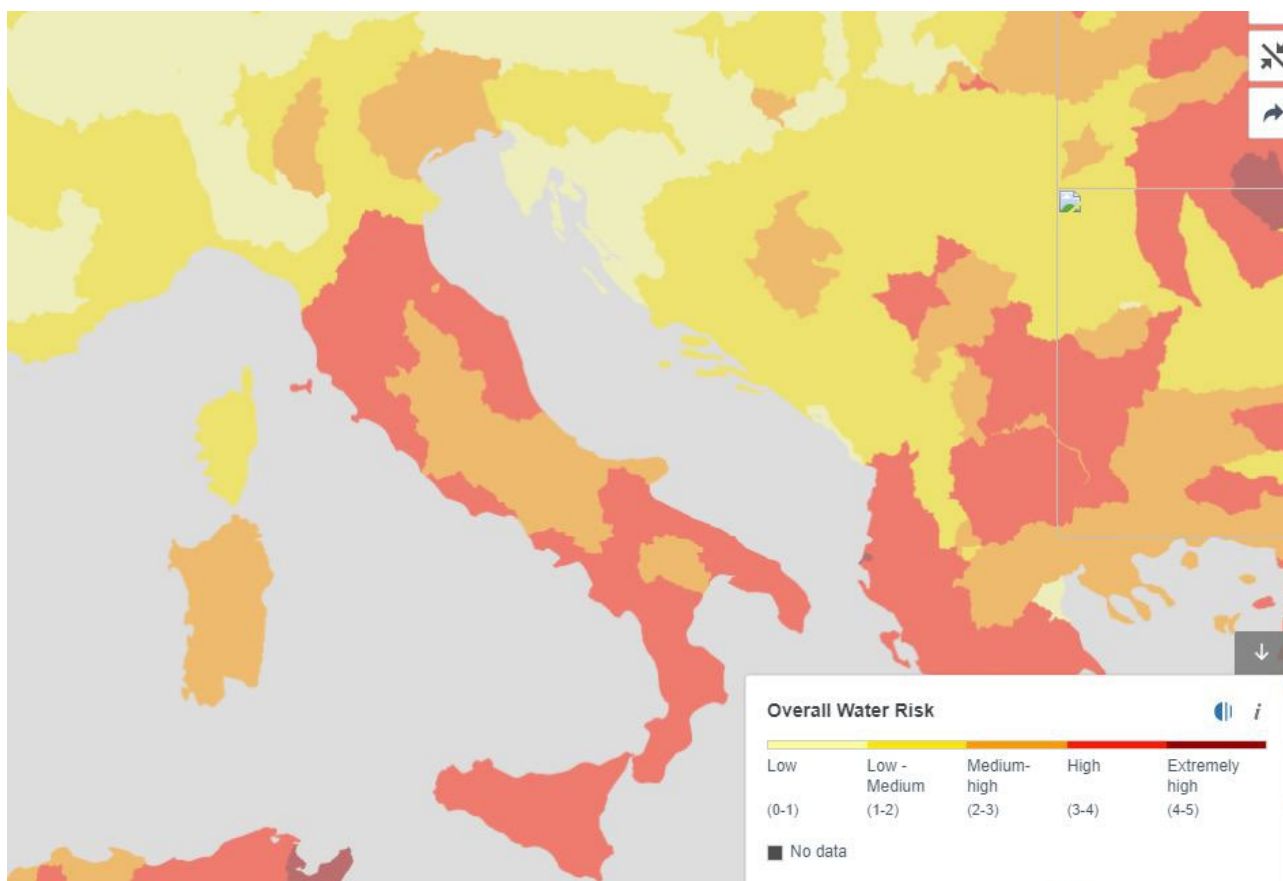
Prelievi idrici suddivisi per fonti	u.m.	2019		2020		2021	
		Aree non a stress idrico	Aree a stress idrico	Aree non a stress idrico	Aree a stress idrico	Aree non a stress idrico	Aree a stress idrico
Acque di superficie	mL	0	0	0	0	0	0
Acque sotterranee		0,30	0	0,43	0	0,26	0
Acqua di mare		0	0	0	0	0	0
Acqua prodotta		0	0	0	0	0	0
Risorse idriche di terze parti		0,70	2,45	0,57	2,55	0,66	2,14
<b>Totale</b>		<b>3,46</b>		<b>3,55</b>		<b>3,05</b>	

Prelievi idrici suddivisi per fonti – aree a stress idrico	u.m.	2019	2020	2021
Acque di superficie	mL	0	0	0
Acque sotterranee		0	0	0
Acqua di mare		0	0	0
Acqua prodotta		0	0	0
Risorse idriche di terze parti		2,45	2,55	2,14
di cui:				
Acque di superficie	mL	0	0	0
Acque sotterranee		0	0	0
Acqua di mare		0	0	0
Acqua prodotta		0	0	0
Totale		2,45	2,55	2,14

		2019		2020		2021	
Prelievi idrici suddivisi per fonti	u.m.	Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	Acqua dolce (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	Altre tipologie di acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali)
Acque di superficie	mL	0	0	0	0	0	0
Acque sotterranee		0,30	0	0,43	0	0,26	0
Acqua di mare		0	0	0	0	0	0

<sup>18</sup> Per il calcolo dei consumi da aree a stress idrico sono state considerate unicamente le regioni con prelievi annui superiori ai 100 mega litri

Acqua prodotta		0	0	0	0	0	0
Risorse idriche di terze parti		3,15	0	3,12	0	2,79	0
<b>Totale</b>		<b>3,46</b>	<b>0</b>	<b>3,55</b>	<b>0</b>	<b>3,05</b>	<b>0</b>



### Gli scarichi idrici

In un numero limitato di stazioni sono presenti scarichi civili derivanti da servizi igienici. Al fine di evitare contaminazione del suolo la maggior parte degli scarichi, sono state posizionate vasche a tenuta che periodicamente vengono svuotate da una società in possesso delle opportune autorizzazioni.

Nelle stazioni dove non è stato possibile realizzare vasche a tenuta, gli scarichi avvengono mediante subirrigazione sul suolo con autorizzazioni rilasciate dagli organi competenti.

Si segnala infine che non sono attualmente misurabili e quindi disponibili i dati relativi alle acque di scarico emesse nelle sedi e nei siti degli impianti aziendali in quanto aggregati con i dati della Capogruppo Rai.

## SOCIALE

### Persone

I tratti distintivi dell'azione Rai Way in ambito di gestione delle risorse umane sono declinati in un quadro di attenzione costante al capitale umano, inteso quale fattore strategico per la crescita aziendale, in una prospettiva che supporta e favorisce la creazione di valore ed il conseguimento degli obiettivi societari, assicurando al contempo la sostenibilità dei risultati ed il pieno engagement del personale.

Nel 2021, in continuità con quanto effettuato nel 2020, sono stati coerentemente presidiati i seguenti ambiti di azione:

- salvaguardia del dimensionamento ottimale e coerente del perimetro della forza lavoro;
- sviluppo del modello organizzativo della Società in funzione del presidio delle sfide tecnologiche e di business in atto, anche attraverso l'implementazione di modelli di virtual organization;
- costante valorizzazione di risultati e comportamenti espressi dal personale, arricchita con strumenti per la conciliazione con le esigenze di benessere dei lavoratori;
- implementazione di soluzioni organizzative di smart working ed opzioni di work-life balance;
- investimento qualificato nella formazione sia tecnica che manageriale;
- percorso continuo di relazioni industriali in sede nazionale e locale, per ricercare soluzioni adeguate e condivise;
- consolidamento dell'apertura alla dimensione sociale d'impresa, che in aggiunta ai percorsi attivi con le università, finalizzati a favorire esperienze mirate di tirocinio e di alternanza scuola-lavoro;
- promozione di percorsi di recruiting anche digital, aperti a partire dal compimento della maggiore età, ispirati a criteri che, nel rispetto delle pari opportunità e delle diversità, assicurino il pluralismo delle professionalità;
- redesign del processo di on-boarding per intercettare contributi nuovi e contaminazioni di saperi, incidere positivamente sul senso di appartenenza, anche attraverso il dialogo interattivo, trasferire valori societari/ obiettivi legati al ruolo;
- attenzione all'engagement del personale, anche attraverso la promozione e lo sviluppo di indagini di clima interno finalizzate alla rilevazione periodica della soddisfazione del personale, monitorandone gli esiti in correlazione con le istanze espresse;
- garanzia e valorizzazione delle diversità e delle pari opportunità.

#### **BOX: RAI WAY È TOP EMPLOYERS ITALIA**

Rai Way ha confermato la certificazione Top Employers Italia, quale Employer of Choice, a consolidamento di un percorso di attenzione e di implementazione in chiave innovativa delle politiche e dei processi HR che attesta ancora una volta la capacità della Società di sviluppare le migliori condizioni di lavoro, conciliando istanze di competitività e di benessere dell'organizzazione, di gestire proattivamente i cambiamenti in atto e agire in continuità nella creazione di valore verso e con le proprie persone.

Il Top Employers Institute, che annualmente certifica a livello globale l'eccellenza delle condizioni di lavoro messe in atto dalle aziende per i propri dipendenti, ha condotto un audit approfondito sulle pratiche societarie in ambito risorse umane, attestando il carattere distintivo dell'impegno della Società e della

funzione HR con particolare riferimento agli ambiti di indagine inerenti Business Strategy, People Strategy, Leadership e nei valori di Etica ed Integrità.

GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Dirigenti</b>	N°	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>23</b>	<b>19</b>	<b>4</b>	<b>23</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		6	2	8	6	1	7	5	2	7
<i>età superiore ai 50 anni</i>		12	3	15	12	4	16	14	2	16
<b>Dirigenti</b>	%	<b>78</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		33	40	35	33	20	30	26	50	30
<i>età superiore ai 50 anni</i>		67	60	65	6	80	70	74	50	70
<b>Quadri</b>	N°	<b>137</b>	<b>26</b>	<b>163</b>	<b>137</b>	<b>28</b>	<b>165</b>	<b>141</b>	<b>32</b>	<b>173</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		45	17	62	46	18	64	54	20	74
<i>età superiore ai 50 anni</i>		92	9	101	91	10	101	87	12	99
<b>Quadri</b>	%	<b>84</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>100</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		33	65	38	34	64	39	38	63	43
<i>età superiore ai 50 anni</i>		67	35	62	66	36	61	62	38	57
<b>Impiegati</b>	N°	<b>36</b>	<b>74</b>	<b>110</b>	<b>36</b>	<b>69</b>	<b>105</b>	<b>32</b>	<b>61</b>	<b>93</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		11	8	19	8	3	11	5	3	8
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		16	40	56	20	44	64	19	35	54
<i>età superiore ai 50 anni</i>		9	26	35	8	22	30	8	23	31
<b>Impiegati</b>	%	<b>33</b>	<b>67</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		31	11	17	22	4	10	16	5	19
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		44	54	51	56	64	61	59	57	58
<i>età superiore ai 50 anni</i>		25	35	32	22	32	29	25	38	33
<b>Operai</b>	N°	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		1	0	1	1	0	1	1	0	1
<i>età superiore ai 50 anni</i>		12	0	12	9	0	9	6	0	6
<b>Operai</b>	%	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>100</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		8	0	8	10	0	10	14	0	14
<i>età superiore ai 50 anni</i>		92	0	92	90	0	90	86	0	86
<b>Tecnici</b>	N°	<b>300</b>	<b>6</b>	<b>306</b>	<b>296</b>	<b>5</b>	<b>301</b>	<b>305</b>	<b>5</b>	<b>310</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		30	1	31	32	1	33	34	1	35
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		141	5	146	135	3	138	142	3	145

<i>età superiore ai 50 anni</i>		129	0	<b>129</b>	129	1	<b>130</b>	129	1	<b>130</b>
<b>Tecnici</b>	<b>%</b>	<b>98</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>2</b>	<b>100</b>
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		10	17	<b>10</b>	11	20	<b>11</b>	11	20	<b>12</b>
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		47	83	<b>48</b>	46	60	<b>46</b>	46	60	<b>46</b>
<i>età superiore ai 50 anni</i>		43	0	<b>42</b>	44	20	<b>43</b>	42	20	<b>42</b>
<b>Totale</b>	<b>N°</b>	<b>504</b>	<b>111</b>	<b>615</b>	<b>497</b>	<b>107</b>	<b>604</b>	<b>504</b>	<b>102</b>	<b>606</b>
<b>Totale</b>	<b>%</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>82</b>	<b>18</b>	<b>100</b>	<b>83</b>	<b>17</b>	<b>100</b>

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Percentuale Dirigenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Quadri con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	3	0	<b>3</b>	3	0	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>
Percentuale Quadri con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	2,190	0	<b>1,840</b>	2,190	0	<b>1,818</b>	1,4	0	<b>1,4</b>
Impiegati con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	10	12	<b>22</b>	10	11	<b>21</b>	9	10	<b>19</b>
Percentuale Impiegati con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	27,777	16,216	<b>0</b>	27,778	15,942	<b>0</b>	28,1	16,4	<b>20,4</b>
Operai con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	3	0	<b>3</b>	2	0	<b>2</b>	1	0	<b>1</b>
Percentuale Operai con disabilità	%	23,077	0	23,077	20,000	0,00	20,000	14,3	0	<b>14,3</b>
Tecnici con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	23	0	<b>23</b>	23	0	<b>23</b>	20	0	<b>20</b>
Percentuale Tecnici con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	7,667	0	7,516	7,770	0	7,641	6,6	0,0	<b>6,5</b>
<b>Totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette</b>	<b>N°</b>	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	32	10	<b>42</b>
<b>Percentuale Totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette</b>	<b>%</b>	<b>7,74</b>	<b>10,81</b>	<b>8,29</b>	<b>7,65</b>	<b>10,28</b>	<b>8,11</b>	6,35	9,80	<b>6,93</b>

#### Dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette

Dipendenti	u.m.	2019			2020			2021		
		uomo	donna	totale	uomo	donna	totale	uomo	donna	totale
Totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	<b>39</b>	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>38</b>	<b>11</b>	<b>49</b>	32	10	<b>42</b>
Dipendenti con disabilità	N°	26	11	37	26	10	36	23	9	32
Dipendenti appartenenti a categorie protette	N°	13	1	14	12	1	13	9	1	10

Percentuale totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	<b>7,74</b>	<b>10,81</b>	<b>8,29</b>	<b>7,65</b>	<b>10,28</b>	<b>8,11</b>	6,35	9,80	<b>6,93</b>
Dipendenti con disabilità	%	5,16	9,91	6,02	5,23	9,35	5,96	4,58	8,65	5,28
Dipendenti appartenenti a categorie protette	%	2,58	0,90	2,28	2,41	0,94	2,15	1,79	0,96	1,65
Percentuale totale dipendenti con disabilità rispetto alla base computo definita dalla normativa (valore minimo 7%)	%	7,07			7,03			5,98 (*)		
Percentuale totale dipendenti appartenenti a categorie protette rispetto alla base computo definita dalla normativa (valore minimo 1%)	%	2,68			2,54			1,89		

\* il dato riferito alla percentuale totale dipendenti con disabilità rispetto a base computo e pari al 5,98% è inferiore al dato percentuale minimo del 7% stabilito dalla legge 68/99. Si evidenzia comunque che l'Azienda è ottemperante ai sensi della Legge 68/99 avendo computato in quota disabili le categorie protette (art.18) in esubero in forza all'Azienda alla data del 17.01.2000

## GRI 102-8 - Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Totale dipendenti</b>	N°	<b>504</b>	<b>111</b>	<b>615</b>	<b>497</b>	<b>107</b>	<b>604</b>	<b>504</b>	<b>102</b>	<b>606</b>
Contratto a tempo indeterminato		473	106	579	462	104	566	472	101	573
Contratto a tempo determinato		8	4	12	12	2	14	25	1	26
Apprendistato		23	1	24	23	1	24	7	0	7

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Totale dipendenti</b>	N°	<b>504</b>	<b>111</b>	<b>615</b>	<b>497</b>	<b>107</b>	<b>604</b>	504	102	606
Dipendenti full-time		502	100	602	495	97	592	502	91	593
Dipendenti part-time		2	11	13	2	10	12	2	11	13

Numero di somministrati	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	N°	0	0	0	1	0	1	1	0	1

## Indicatore S&P Global

Presenza di donne per categoria	u.m.	2020	2021
Revenue-generating functions	%	100,00%*	33,33%*
Posizioni STEM		18,00%	17,00%

(\*) Il dato considera il perimetro funzioni di vendita



## GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Totale dipendenti</b>	N°	<b>504</b>	<b>111</b>	<b>615</b>	<b>497</b>	<b>107</b>	<b>604</b>	504	102	606
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		41	9	<b>50</b>	40	4	<b>44</b>	39	4	43
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		223	69	<b>292</b>	221	69	<b>290</b>	221	60	281
<i>età superiore ai 50 anni</i>		240	33	<b>273</b>	236	34	<b>270</b>	244	38	282

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Totale nuove assunzioni</b>	N°	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>5</b>	<b>26</b>	48	3	51
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		16	4	<b>20</b>	6	4	<b>10</b>	15	2	17
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		13	3	<b>16</b>	14	1	<b>15</b>	26	1	27
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0	0	<b>0</b>	1	0	<b>1</b>	7	0	7
<b>Tasso di nuove assunzioni</b>	%	<b>5,8</b>	<b>6,3</b>	<b>5,9</b>	<b>4,2</b>	<b>4,7</b>	<b>4,3</b>	9,5	2,9	8,4
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		3,2	3,6	<b>3,3</b>	1,2	3,7	<b>1,7</b>	3,0	2,0	2,8
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		2,6	2,7	<b>2,6</b>	2,8	0,9	<b>2,5</b>	5,2	1,0	4,5
<i>età superiore ai 50 anni</i>		0,0	0,0	<b>0,0</b>	0,2	0,0	<b>0,2</b>	1,4	0,0	1,2

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Totale cessazioni</b>	N°	<b>32</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	41	8	49
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		9	0	<b>9</b>	1	3	<b>4</b>	5	1	6
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		7	4	<b>11</b>	8	2	<b>10</b>	13	2	15
<i>età superiore ai 50 anni</i>		16	0	<b>16</b>	19	4	<b>23</b>	23	4	27
<b>Tasso di turnover dipendenti</b>	%	<b>6,3</b>	<b>3,6</b>	<b>5,9</b>	<b>5,6</b>	<b>8,4</b>	<b>6,1</b>	8,1	7,8	8,1
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		1,8	0,0	<b>1,5</b>	0,2	2,8	<b>0,7</b>	1,0	1,0	1,0
<i>tra i 30 e i 50 anni</i>		1,4	3,6	<b>1,8</b>	1,6	1,9	<b>1,7</b>	2,6	2,0	2,5
<i>età superiore ai 50 anni</i>		3,2	0,0	<b>2,6</b>	3,8	3,7	<b>3,8</b>	4,6	3,9	4,5

## Indicatore S&P Global

Dipendenti (headcount)	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
<b>Turnover volontario dei dipendenti</b>	%	6,3	3,6	<b>5,9</b>	5,6	8,4	<b>6,1</b>	8,1	7,8	8,1
<i>di cui:</i>										
<i>età inferiore ai 30 anni</i>		1,8	0,0	1,5	0,2	2,8	0,7	1,0	1,0	1,0
<i>età tra i 30 e i 50 anni</i>		1,4	3,6	1,8	1,6	1,9	1,7	2,8	2,9	2,8
<i>età superiore ai 50 anni</i>		3,2	0,0	2,6	3,8	3,7	3,8	4,4	3,9	4,3

Le risorse umane di Rai Way rappresentano un asset strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. In questo contesto la Società ha da sempre favorito interventi volti a migliorare la propria capacità di gestire le risorse umane in modo efficace.

**BOX: LA GESTIONE DELL'EMERGENZA COVID-19 IN RAI WAY. IMPATTI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, SUL REMOTE WORKING E POLITICHE ADOTTATE**

Rai Way, in un'ottica di conciliazione delle esigenze di continuità del business con le istanze superiori di garanzia e di tutela della salute dei lavoratori, ha messo in atto un'articolata linea di azione per fronteggiare l'emergenza COVID-19. È stata creata una "Task Force Rai Way" per la gestione delle tematiche afferenti alla gestione delle risorse nel corso dell'emergenza, oltre che un presidio HR dedicato.

A partire da marzo 2020, è stato adottato un modello di lavoro agile emergenziale per il personale della Società abilitato da strumenti e dotazioni, partendo da una configurazione strategica orientata al bilanciamento tra la salvaguardia della continuità della produttività ed operatività aziendale e l'obiettivo di massima tutela della salute del personale, supportata da un'adeguata mappatura dei rischi e da action plan operativi in costante evoluzione e monitoraggio.

Le attività di learning, sia per il management che per il personale operativo, sono state convertite in attività di e-learning e virtual classroom e la formazione in presenza è stata limitata, laddove ritenuta imprescindibile, a corsi specificamente individuati sulla salute e sicurezza sul lavoro nonché relativi all'installazione di nuovi apparati tecnologici.

È stata assicurata la comunicazione costante al personale di natura informativa e formativa, sulla base degli strumenti messi a disposizione dal Gruppo, presenti nel sito RAI nella sezione dedicata al COVID-19 e nel Sito intranet dedicato Rai Way. Sono state somministrate survey per raccogliere le sensibilità ed istanze del personale e le evidenze emerse hanno supportato la valutazione societaria in merito alle misure da porre in essere.

Le soluzioni adottate hanno consentito di coniugare continuità, efficienza ed efficacia della performance aziendale con obiettivi primari di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, traducendo i rischi correlati ad un cambiamento così significativo delle condizioni ambientali ed operative, in opportunità, in termini di modelli di organizzazione del lavoro e strumenti a supporto.

**BOX: NEW WAYS OF WORKING**

Rai Way ha istituito il tavolo tecnico «New Ways of Working», con composizione interfunzionale, con l'obiettivo di sviluppare contributi propedeutici all'analisi dei fattori abilitanti al percorso di trasformazione verso la stabilizzazione di modalità di smart working post-emergenziali. Tale analisi ha richiesto la valutazione dell'intero ecosistema aziendale in termini di spazi, organizzazione e sistemi tecnologici a supporto del lavoro, della logistica e delle modalità di formazione. A supporto delle analisi, la funzione HR ha configurato apposite survey sul lavoro agile, somministrate sia al management che al personale operativo, nonché momenti di formazione dedicati con vari Istituti (tra cui SNA, PCM, POLIMI) sulla readiness digitale. È stato altresì sperimentato un modello di lavoro agile strutturale, inclusivo di un sistema di performance management.

### *Accordi di contrattazione collettiva e rapporti con le Organizzazioni Sindacali*

Rai Way sviluppa lo scambio e il confronto con le organizzazioni sindacali a livello nazionale e locale nella duplice prospettiva dell'efficienza e della valorizzazione, assicurando un dialogo costruttivo e volto alla costante comprensione delle esigenze dell'organizzazione.

Particolare rilevanza è assunta dall'intesa sulla modifica dei parametri relativi al Premio di Risultato aziendale, valido per il triennio 2019-2021, che ha consentito al personale non dirigente della Società di fruire di un incentivo economico collettivo connesso ai risultati di Rai Way, con obiettivi autonomi societari basati sulle specificità tecnico-produttive e di posizionamento competitivo della Società.

---

**Il 100% dei dipendenti della Società è coperto da accordi di contrattazione collettiva**

---

Connesso a tale meccanismo premiale, è stato implementato un piano welfare rivolto alla totalità dei dipendenti della Società.

Rai Way ha, inoltre, sviluppato ulteriormente il dialogo a livello locale con le Rappresentanze Sindacali Unitarie, volto alla migliore comprensione delle specificità territoriali e delle rispettive esigenze.

#### **BOX: LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA A SUPPORTO DELLA SITUAZIONE EMERGENZIALE**

A partire dal 2020, l'insorgenza della pandemia mondiale legata alla diffusione del COVID-19 ha inevitabilmente inciso nella dialettica tipica del confronto con le Organizzazioni Sindacali, richiedendo un costante e continuo allineamento informativo con tutte le Parti Sociali. Tra la Società e le Organizzazioni Sindacali sono state avviate nuove direttrici nel confronto che hanno portato al consolidamento dei rapporti di relazioni industriali, anche per assicurare piena funzionalità ai modelli di organizzazione del lavoro sul territorio sanciti dagli Accordi sottoscritti a livello nazionale e locale.

Nello specifico, a fine 2021, i dipendenti non dirigenti iscritti alle organizzazioni sindacali sono 305, pari al 52,3 % circa della popolazione di riferimento.

Ai fini della tutela dei lavoratori sono previste Policy specifiche, differenziate in base alla casistica di specie, a titolo esemplificativo in materia di chiusura/trasferimento sede, in caso di ricadute occupazionali derivanti dall'implementazione di tecnologie e modelli organizzativi innovativi e per licenziamenti individuali e collettivi, ammortizzatori sociali.

## GRI 102-41 - Accordi di contrattazione collettiva

Percentuale del totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Percentuale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	N°	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Totale dei dipendenti		504	111	615	497	107	604	504	102	606
Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		504	111	615	497	107	604	504	102	606

### Politica di remunerazione

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), promuovendo l’allineamento degli interessi dell’Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica all’obiettivo del successo sostenibile della Società. In particolare, con riferimento alla componente variabile di breve termine, 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, di diversificazione nell’offerta di nuovi servizi e sviluppo del business.

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).

Con riferimento alla componente variabile di lungo termine, gli Obiettivi di Performance sono basati sui tre indicatori di performance previsti dal Piano di incentivazione di lungo termine, ossia il Total Shareholder Return, l’Utile Netto Adjusted Cumulato e i KPI Sostenibilità.

I KPI Sostenibilità rilevanti riguardano il raggiungimento di risultati finalizzati a (i) contrastare il cambiamento climatico e ridurre l’impatto ambientale (“**KPI Sostenibilità Ambiente**”) e (ii) favorire il benessere, l’inclusione e lo sviluppo dei dipendenti del Gruppo (“**KPI Sostenibilità Diversity**”). In particolare, l’Obiettivo di Performance basato sull’indicatore rappresentato da KPI Sostenibilità è definito in coerenza con la Politica di Sostenibilità societaria e con il Piano di Sostenibilità 2023 ed è finalizzato al miglioramento della performance ambientale dell’azienda, con riferimento alla riduzione nel triennio 2021-2023 di emissioni CO2 e alla progettazione e realizzazione di iniziative di education e di sviluppo finalizzate all’inclusione e alla tutela della diversità, con riferimento alla garanzia dell’equità nella rappresentanza del genere in termini di sviluppo manageriale nel triennio 2021-2023 della percentuale del genere meno rappresentato.

Il KPI Sostenibilità Ambiente e il KPI Sostenibilità Diversity concorrono al 50% ciascuno nell’ambito del peso attribuito all’Obiettivo di Performance basato sul KPI Sostenibilità.

L’Obiettivo di Performance basato sul KPI Sostenibilità Ambiente:

(i) si intende raggiunto al 100% (livello target) qualora siano raggiunti i target indicati nel Piano di Sostenibilità 2023 con riferimento al miglioramento della performance ambientale del Gruppo (**“Raggiungimento dei Target del Piano di Sostenibilità”**), con conseguente attivazione delle modalità di implementazione funzionali alla riduzione dei consumi e delle emissioni – come determinate nel Piano di Sostenibilità – riduzione che si attesta al 10% rispetto al consuntivo 2020 (con esclusione degli impatti di nuovi servizi e nuove attività); e

(ii) si intende raggiunto al livello minimo qualora, come sopra indicato con riferimento all’attivazione delle modalità di implementazione - come determinate nel Piano di Sostenibilità - la riduzione si attesti al 5% rispetto al consuntivo 2020 (con esclusione degli impatti di nuovi servizi e nuove attività).

L’Obiettivo di Performance basato sul KPI Sostenibilità Diversity:

(i) si intende raggiunto al 100% (livello target) qualora il 35% delle posizioni manageriali (intendendosi per posizioni manageriali le posizioni a livello di quadro F1 ed F Super – ai sensi del CCL per Quadri, Impiegati ed Operai applicabile alla Società – e di dirigente) rispetto all’organico di genere sia ricoperto dal genere meno rappresentato; e

(ii) si intende raggiunto al livello minimo qualora il 33% delle posizioni manageriali (intendendosi per posizioni manageriali le posizioni a livello di quadro F1 ed F Super - ai sensi del CCL per Quadri, Impiegati ed Operai applicabile alla Società - e di dirigente) rispetto all’organico di genere sia ricoperto dal genere meno rappresentato.

Per quanto concerne la Politica di remunerazione del management, si elencano di seguito gli elementi cardine:

- selettività dei beneficiari e coerenza interna rispetto alle posizioni, agli ambiti di responsabilità ed ai ruoli svolti;
- competitività con i livelli retributivi espressi dal mercato esterno, attraverso l’analisi delle politiche e le prassi dei principali peers a livello nazionale per orientare ed informare le scelte societarie sulla materia;
- correlazione con le strategie ed i principi aziendali mediante una remunerazione variabile:
  - a) legata alla effettiva generazione di valore in rapporto agli obiettivi sia attesi per il 2021 sia correlati a risultati di lungo periodo;
  - 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 di rilevanti profili legati alla sostenibilità (ambiente/sicurezza, sociale, governance) nonché all’innovazione;
  - c) configurata in coerenza con le linee di sviluppo definite nel Piano Industriale.

In linea generale, la componente fissa del sistema di remunerazione è commisurata alla complessità del ruolo, al livello della posizione e alle conoscenze/competenze distintive richieste. Il posizionamento retributivo dei destinatari della Politica viene misurato con il supporto di uno o più consulenti esperti in materia e sulla base delle metodologie certificate che questo/i adotta/adottano attraverso relativi benchmark. Il livello retributivo individuale viene determinato tenendo in considerazione il riferimento alla performance rispetto agli obiettivi strategici societari ed al relativo ruolo, nonché tenendo conto dei risultati di cui ai benchmark sopra individuati.

La componente variabile di breve termine, invece, è basata su un orizzonte annuale ed è finalizzata a remunerare il raggiungimento e superamento di una combinazione di obiettivi quali-quantitativi.

Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine, l'Assemblea intervenuta in data 27 aprile 2021, ha approvato il Piano di incentivazione di lungo termine su base azionaria, rivolto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategica. Il Piano potrà, inoltre, essere destinato agli ulteriori dirigenti della Società nonché a dirigenti e ad amministratori con deleghe delle Società Controllate, anche diversi dai Dirigenti con Responsabilità Strategica, che saranno individuati dal Consiglio di Amministrazione – su proposta dell'Amministratore Delegato e sentito il parere del Comitato Remunerazione e Nomine – tra i soggetti investiti di funzioni rilevanti, tenuto conto delle responsabilità derivanti dal ruolo ricoperto in relazione al raggiungimento degli Obiettivi di Performance in sede di attuazione del Piano medesimo.

Il Piano ha per oggetto l'Assegnazione gratuita, a ciascuno dei Beneficiari, del Diritto all'Attribuzione di un numero di Azioni a titolo gratuito, subordinatamente al raggiungimento di determinati Obiettivi di Performance, in ragione del livello di raggiungimento di questi ultimi. Il Periodo di Maturazione è costituito dagli esercizi al 31 dicembre 2021, 2022 e 2023.

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

Rai Way garantisce la costante valorizzazione gestionale di risultati e comportamenti espressi dai dipendenti quadri/impiegati/operai attivando una politica retributiva coerente con le *best practices* in ambito HR in termini di strategia dei talenti, retribuzione e benefit. Inoltre, in virtù del Premio di Risultato aziendale Rai Way 2019-2021, il personale usufruisce di un incentivo economico collettivo connesso al raggiungimento degli obiettivi societari, anche di natura qualitativa.

#### Sustainalytics – S.1.3.2 Rapporto remunerazione media e mediana donna/uomo

	u.m.	2019 RAL			2020 RAL			2021 RAL		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo
<b>Media complessiva</b>	€	47.426,61	45.041,28	0,95	45.444,38	47.621,70	1,05	49.136,35	46.882,63	0,95
<b>Mediana complessiva</b>		43.555,59	40.972,60	0,94	€43.641,97	39.661,13	0,91	43.981,93	42.243,41	0,96

	u.m.	2019 RAL + Variabili**			2020 RAL + Variabili**			2021 RAL + Variabili**		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo
<b>Media complessiva</b>	€	52.990,23	46.044,73	0,87	58.019,59	50.258,09	0,87	57.328,78	49.147,23	0,86
<b>Mediana complessiva</b>		50.219,44	41.972,95	0,84	53.011,88	44.055,87	0,83	52.875,69	43.208,35	0,82

\*\* I valori della RAL espressi si riferiscono alla retribuzione totale e comprendono variabili come: Straordinari, Maggiorazioni, Premi ecc..

## GRI 405-2 - Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini

Dipendenti (head count)	u.m.	2019*			2020*			2021*		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto Donna/Uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto Donna/ Uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto Donna/Uomo
<b>Dirigenti</b>	€	136.186,63	125.861,40	0,92	135.941,11	126.197,00	0,93	142.969,37	125.802,25	0,88
<b>Quadri</b>		57.601,65	60.403,20	1,05	56.982,89	61.670,55	1,08	57.288,51	59.812,91	1,04
<b>Impiegati</b>		34.862,92	34.986,80	1,00	35.736,82	35.220,82	0,99	36.795,00	36.486,80	0,99
<b>Operai</b>		40.774,13	n.d.	n.d.	39.716,43	n.d.	n.d.	39.466,78	n.d.	n.d.
<b>Tecnici</b>		39.607,82	40.155,38	1,01	39.993,66	42.892,11	1,07	40.904,98	39.284,50	0,96

\* I valori della RAL espressi si riferiscono alla retribuzione base e non comprendono variabili come: Straordinari, Maggiorazioni, Premi

Dipendenti (head count)	u.m.	2019 RAL + Variabili**			2020 RAL + Variabili**			2021 RAL + Variabili**		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo
<b>Dirigenti</b>	€	167.078,41	158.383,75	0,95	<b>176.812,53</b>	<b>151.571,20</b>	<b>0,86</b>	163.356,89	150.650,90	0,92
<b>Quadri</b>		62.021,24	54.040,38	0,87	<b>64.456,12</b>	<b>63.488,74</b>	<b>0,98</b>	63.319,92	61.683,21	0,97
<b>Impiegati</b>		35.775,56	36.501,69	1,02	<b>36.883,18</b>	<b>39.910,38</b>	<b>1,08</b>	38.306,19	37.487,89	0,98
<b>Operai</b>		50.918,19	n.d.	n.d.	<b>49.399,35</b>	n.d.	n.d.	49.918,25	n.d.	n.d.
<b>Tecnici</b>		45.312,62	41.741,07	0,92	<b>51.848,53</b>	<b>43.017,84</b>	<b>0,83</b>	50.074,92	42.868,88	0,86

\*\* I valori della RAL espressi si riferiscono alla retribuzione totale e comprendono variabili come: Straordinari, Maggiorazioni, Premi ecc.

## Welfare

Rai Way è particolarmente sensibile alle istanze di welfare e alle tematiche relative alla conciliazione tra vita privata e vita lavorativa dei propri dipendenti.

In particolare, sul fronte del work-life balance la Società declina la propria azione agendo con una molteplicità di iniziative: dall'attivazione del lavoro agile alla concessione di aspettative e part-time, dall'erogazione di ore supplementari retribuite in occasione di eventi speciali o per specifiche esigenze familiari sino alla configurazione ed implementazione di strumenti innovativi di conciliazione vita-lavoro, quali il riconoscimento annuale del "Time Bonus".

Rai Way partecipa inoltre al sistema "welfare aziendale" e "benefit" del Gruppo Rai in favore del personale societario, con estensione, laddove previsto, al nucleo familiare.

In tale contesto, il Contratto Collettivo Rai per Quadri/Impiegati/Operai, applicabile anche al personale Rai Way, prevede benefit relativi all'assistenza sanitaria, alla previdenza complementare e ulteriori garanzie assicurative a copertura degli infortuni professionali ed extraprofessionali. In aggiunta, rilevano anche convenzioni aziendali a sostegno del potere di acquisto dei dipendenti, per prestazioni e/o servizi a condizioni agevolate. È altresì prevista, per i dipendenti Rai Way, la possibilità di convertire la componente economica del Premio di Risultato aziendale in servizi welfare attraverso la Piattaforma dedicata, condivisa con la Capogruppo Rai.

GRI 401-2 - Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato

Benefit	2019				2020				2021			
	Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato	
	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)	part-time (si / no)	tempo pieno (si / no)
Assicurazione sulla vita/Polizza infortuni*	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assistenza sanitaria	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO
Congedo parentale	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Pensione (Previdenza complementare) **	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO
Partecipazione azionaria ***	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

\* I Fondi Fasi, Fasdir e Assidai garantiscono agli iscritti la copertura delle spese sanitarie in forma diretta presso le strutture convenzionate ovvero il rimborso delle prestazioni medico-sanitarie effettuate anche ad integrazione del Servizio Sanitario Nazionale. I Fondi sono incrementati dall'Azienda e dai contributi dei dipendenti. In aggiunta alle assicurazioni obbligatorie, sono attive coperture assicurative a tutela dei lavoratori per il rischio di infortunio professionale ed extra-professionale, da cui derivi la morte o l'invalidità permanente totale/parziale.

\*\* I Fondi Craipi e Fipdrai, che garantiscono agli iscritti prestazioni pensionistiche complementari al sistema obbligatorio INPS, sono incrementati dall'Azienda e dai contributi dei dipendenti.

\*\*\* Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine, l'Assemblea intervenuta in data 27 aprile 2021, ha approvato il Piano di incentivazione di lungo termine su base azionaria, rivolto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategica.



#### **BOX: RAI WAY A SUPPORTO DELLA FORMAZIONE PERSONALE**

Rai Way tutela il diritto allo studio e ne facilita l'esercizio concedendo ore di permesso retribuite per lo svolgimento degli esami, in coerenza con le previsioni del Contratto Collettivo Rai per Quadri/Impiegati/Operai.

In particolare, gli studenti lavoratori, anche universitari, che devono sostenere gli esami hanno diritto di usufruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni d'esame e, in caso di superamento dell'esame stesso, per i due giorni precedenti. Per l'esame finalizzato al conseguimento del diploma di scuola media superiore vengono attribuiti complessivamente venti giorni. Sono concessi tre giorni di permessi retribuiti per la discussione della tesi di laurea. Per lo svolgimento dell'esame relativo a Master legalmente riconosciuti dalle Università italiane o analoghi corsi di perfezionamento / perfezionamento post-laurea, viene riconosciuto un permesso giornaliero retribuito per il giorno dell'esame.

La Società individua e dà impulso a corsi di formazione utili all'assolvimento di obblighi di aggiornamento professionale previsti dagli Ordini professionali a cui sono iscritte risorse interne.

Inoltre, nella concessione di aspettative, sono esaminate con particolare favore, compatibilmente con le esigenze aziendali, richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente.

I lavoratori con qualifica dirigenziale possono beneficiare dell'utilizzo dell'automobile aziendale e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri per anno solare, di polizze assicurative e dell'iscrizione a un fondo di previdenza complementare, regolamentata sia dai contratti collettivi nazionali di riferimento che dagli accordi integrativi aziendali.

#### **BOX: NUOVI STRUMENTI DI CONCILIAZIONE VITA-LAVORO, IL "TIME BONUS"**

Con l'implementazione del "Time Bonus", Rai Way riconosce al lavoratore a tempo indeterminato, che si sia distinto per valore e qualità della performance, ore di permesso supplementari e retribuite, da utilizzare, in un arco temporale definito, per le esigenze della vita personale.

Tale iniziativa innova il sistema di premialità societaria, con uno strumento di gratifica aggiuntiva, non monetaria, che restituisce al lavoratore il tempo di valore prestato in Società.

#### **BOX: CONGEDO PARENTALE**

Rai Way dedica particolare attenzione alla dimensione familiare e supporta la genitorialità. Per tale motivo, atteso che il congedo parentale è un periodo di astensione facoltativa dal lavoro concesso ai genitori per prendersi cura del bambino nei suoi primi anni di vita e soddisfare i suoi bisogni affettivi e relazionali, Rai Way in relazione al primo mese di congedo parentale fruito dalla lavoratrice madre - ed al lavoratore padre ricorrendo determinate condizioni - senza soluzione di continuità rispetto al termine della fruizione del congedo obbligatorio post partum, integra il trattamento economico al 90% rispetto al 30% riconosciuto da INPS.

Nel 2021 sono 7 i dipendenti Rai Way che hanno beneficiato del congedo parentale: nel 71,43% dei casi si tratta di richieste da parte delle madri e nel restante 28,57 % dei padri.

Si segnala che l'85,7% dei dipendenti che hanno beneficiato del congedo parentale sono rientrati al lavoro nel corso del 2021.

### GRI 401-3 - Congedo parentale

Fattispecie	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		9	15	24	5	9	14	2	5	7
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale		9	14	23	5	9	14	2	4	6
Numero di dipendenti in servizio 12 mesi dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale		7	14	21	9	14	23	5	9	14
Tasso di rientro dopo congedo parentale	%	100,0	93,3	95,8	100,0	100,0	100,0	100,0	80,0	85,7
Tasso di mantenimento del posto di lavoro dopo il congedo parentale		100,0	93,3	95,5	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nell'attestare l'attenzione al benessere e all'engagement del personale, la Società ha inoltre implementato le attività di ascolto dei propri dipendenti con survey mirate sull'employee satisfaction somministrate al complessivo della popolazione aziendale. Le survey aziendali sono state erogate attraverso l'utilizzo di piattaforme ad hoc, con comunicazione agli interessati tramite e-mail inviata all'account di posta elettronica, e con articolazione di questionari a risposta multipla, singola o a testo libero e basati su giudizi espressi con scala di gradimento a 4 o 5 valori (sì, abbastanza, poco, per nulla).

L'analisi delle risposte fornite dai dipendenti è stata effettuata attraverso gli strumenti di indagine messi a disposizione dalla piattaforma utilizzata.

Trend del coinvolgimento dei dipendenti con suddivisione per genere e età	u.m.	2020			2021		
		Uomo	Donna	totale	Uomo	Donna	Totale
Numero di dipendenti coinvolti in attività di engagement	N°	228	106	334	481	95	576
Numero totale di dipendenti Rai Way		497	107	604	504	102	606
Percentuale di dipendenti coinvolti in attività di engagement	%	0	1	55	95	93	95

Numero di dipendenti coinvolti in attività di engagement suddivisi per fasce di età:							
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	N°	13	3	16	35	2	37
<i>età tra i 30 e i 50 anni</i>		99	63	162	203	54	257
<i>età superiore ai 50 anni</i>		116	40	156	243	39	282
<i>età inferiore ai 30 anni</i>	%	6	3	5	7	2	6
<i>età tra i 30 e i 50 anni</i>		43	59	49	42	57	45
<i>età superiore ai 50 anni</i>		51	38	47	51	41	49

## Formazione

---

Rai Way considera la valorizzazione dei talenti interni un volano imprescindibile per la crescita ed uno strumento di partecipazione attiva ai processi evolutivi di cambiamento.

---

Il modello di formazione di Rai Way è pensato ed implementato per assicurare un continuo arricchimento della competenza tecnica e manageriale delle risorse e un costante allineamento alle previsioni normative, nella cornice delle sfide tecnologiche e di business individuate dal Piano Industriale e dal Piano di Sostenibilità.

Il carattere strategico della componente formativa, centrale per il miglioramento e l'attualizzazione delle competenze a supporto del modello di leadership e dell'evoluzione digitale, fattori chiave per il conseguimento degli obiettivi di Piano, è attestato dallo sviluppo quali-quantitativo dei percorsi di learning aziendali che ha portato le ore di formazione erogate ai dipendenti, da 18.428 del 2020 a 25.745 del 2021.

In particolare, il 2021 è stato caratterizzato dal consolidamento della modalità "e-learning", con lo sviluppo di percorsi dedicati al potenziamento delle soft skills nonché della cultura e innovazione digitale.

---

Per Rai Way il potenziamento della cultura digitale e delle digital skills con il coinvolgimento progressivo della totalità dei dipendenti è fattore abilitante ad un più profondo cambiamento dei modelli di business e operativi a fronte delle nuove sfide tecnologiche e di business

---

È stata sviluppata una formazione trasversale attraverso l'attivazione di corsi in materia di sicurezza informatica anche nei profili privacy, incarichi professionali, qualità e tematiche di comunicazione e gestione di team a distanza, oltre all'implementazione di percorsi linguistici e specialistici, in linea con le *best practice* di mercato.

L'impegno sulla formazione ha registrato un sensibile incremento con riferimento alle iniziative in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente.

È inoltre proseguito il piano di formazione strategica manageriale, volto al potenziamento della leadership, della visione strategica e di mercato e del public speaking, arricchito anche con esperienze esterne e di networking nonché di coaching.

In linea con le disposizioni normative, in Rai Way è proseguito il percorso di formazione in merito al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e Policy Anticorruzione realizzando un'iniziativa ad hoc a favore del personale dirigenziale.

Infine, nel 2021, si è tenuto il corso "Incarichi Professionali" che ha visto il coinvolgimento complessivo di 92 risorse (15,2% della popolazione aziendale). L'iniziativa formativa ha posto un focus sui principali aspetti e aggiornamenti della normativa vigente in materia di appalti pubblici, sulle figure coinvolte e le diverse fasi delle procedure, unitamente ai profili correlati ai doveri professionali, nella direttrice di abilitare un incremento di efficienza a beneficio del business aziendale.

#### BOX: SVILUPPO DELLE SOFT SKILLS DEI COLLABORATORI

Con riferimento al potenziamento delle competenze trasversali si è conclusa la seconda edizione del progetto "Soft Skill" con il coinvolgimento di circa 87 risorse di aree tecniche e di staff. Tale progetto ha mirato all'ampliamento della vision lavorativa e della consapevolezza di ruolo, nonché allo sviluppo di comportamenti inclusivi e proattivi nel contesto di modernizzazione digitale. L'iniziativa è stata articolata in modalità distance learning con il supporto di una community di apprendimento che valorizza le potenzialità interattive delle piattaforme social e permette lo sviluppo delle competenze mediante un approccio esperienziale e partecipativo.

#### BOX: LAVORO AGILE COME LEVA DI INNOVAZIONE

In collaborazione con la Presidenza del Consiglio dei ministri e la Scuola Nazionale dell'Amministrazione è stato configurato un percorso formativo dedicato al lavoro agile come leva di innovazione manageriale e organizzativa, anche in fase post emergenziale. Il modello di learning è stato arricchito con sessioni dedicate all'apertura all'innovazione, alla gestione smart dei processi, alla visione strategica degli obiettivi ed alla capacità di networking e comunicazione da remoto.

#### GRI 404-1 - Ore medie di formazione annua per dipendente

Ore di formazione per genere e categoria	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti	N°	802	274	1.076	505	242	747	525	189	714
Quadri		3.548	692	4.240	4.215	1.272	5.487	6.438	1.701	8.139
Impiegati		1.388	1.377	2.765	1.476	2.191	3.667	1.289	1.177	2.466
Operai		16	0	16	96	0	96	204	n.d.	204
Tecnici		13.462	424	13.886	8.235	196	8.431	13.829	393	14.222
<b>Totale</b>		<b>19.216</b>	<b>2.767</b>	<b>21.983</b>	<b>14.527</b>	<b>3.901</b>	<b>18.428</b>	<b>22.285</b>	<b>3.460</b>	<b>25.745</b>

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendenti	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti	Ore	19.216	2.767	21.983	14.527	3.901	18.428	22.285	3.460	25.745
Numero totale di dipendenti	N°	504	111	615	497	107	604	504	102	606

<b>Ore medie di formazione erogate ai dipendenti</b>	<i>Ore/N°</i>	<b>38,1</b>	<b>24,9</b>	<b>35,7</b>	<b>29,2</b>	<b>36,5</b>	<b>30,5</b>	44	34	42
Numero totale di ore di formazione erogate ai dirigenti	<i>Ore</i>	802	274	1.076	505	242	747	525	189	714
Numero totale di dirigenti	<i>N°</i>	18	5	23	18	5	23	19	4	23
<b>Ore medie di formazione erogate a quadri</b>	<i>Ore/N°</i>	<b>44,6</b>	<b>54,8</b>	<b>46,8</b>	<b>28,1</b>	<b>48,4</b>	<b>32,5</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>31</b>
Numero totale di ore di formazione erogate a quadri	<i>Ore</i>	3.548	692	4.240	4.215	1.272	5.487	6.438	1.701	8.139
Numero totale di quadri	<i>N°</i>	137	26	163	137	28	165	141	32	173
<b>Ore medie di formazione erogate a quadri</b>	<i>Ore/N°</i>	<b>25,9</b>	<b>26,6</b>	<b>26,0</b>	<b>30,8</b>	<b>45,4</b>	<b>33,3</b>	<b>46</b>	<b>53</b>	<b>47</b>
Numero totale di ore di formazione erogate a impiegati	<i>Ore</i>	1.388	1.377	2.765	1.476	2.191	3.667	1.289	1.177	2.466
Numero totale di impiegati	<i>N°</i>	36	74	110	36	69	105	32	61	93
<b>Ore medie di formazione erogate a impiegati</b>	<i>Ore/N°</i>	<b>38,6</b>	<b>18,6</b>	<b>25,1</b>	<b>41,0</b>	<b>31,8</b>	<b>34,9</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>27</b>
Numero totale di ore di formazione erogate a operai	<i>Ore</i>	16	0	16	96	0	96	204	0	204
Numero totale di operai	<i>N°</i>	13	0	13	10	0	10	7	0	7
<b>Ore medie di formazione erogate a operai</b>	<i>Ore/N°</i>	<b>1,2</b>	<b>0</b>	<b>1,2</b>	<b>9,6</b>	<b>0</b>	<b>9,6</b>	29	0	29
Numero totale di ore di formazione erogate a tecnici	<i>Ore</i>	13.462	424	13.886	8.235	196	8.431	13.829	393	14.222
Numero totale di tecnici	<i>N°</i>	300	6	306	296	5	301	305	5	310
<b>Ore medie di formazione erogate a tecnici</b>	<i>Ore/N°</i>	<b>44,9</b>	<b>70,7</b>	<b>45,4</b>	<b>27,8</b>	<b>39,2</b>	<b>28,0</b>	45	79	46

Spesa per formazione e sviluppo	u.m	2020	2021
Spesa media per dipendente (FTE) per formazione e sviluppo	€	590	640

## Diritti umani

Il rischio di discriminazione dei lavoratori è mitigato dall'obbligo del rispetto del Codice Etico, del Modello 231 e delle ulteriori previsioni normative di riferimento per la Società o a cui la Società aderisce.

In particolare, in linea con il principio di non discriminazione delle diversità enunciato nel proprio Codice Etico, Rai Way assicura la creazione di un ambiente di lavoro in cui *“le caratteristiche personali non possano costituire il presupposto per discriminazioni di età, sesso, razza, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali e credenze religiose”*.

A partire dal 2020 il 100% della popolazione aziendale è stato coinvolto in occasioni di formazione sugli standard etici di Rai Way grazie ad iniziative e-learning focalizzate su Modello 231 e Policy Anticorruzione

Inoltre, la Società garantisce e tutela i diritti dei propri lavoratori e ne favorisce l'integrità fisica e morale attraverso ambienti e condizioni di lavoro coerenti con le migliori pratiche e nel rispetto di tutte le vigenti normative nazionali primarie e secondarie che recepiscono, tra le altre, le convenzioni dell'ILO - International Labour Organization - ratificate dall'Italia, inclusa la totalità delle convenzioni fondamentali e di governance.

In termini di gestione delle disabilità in Società, oltre al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio e in termini di assolvimento degli obblighi di assunzione ai sensi della Legge 68/99, il CCL RAI e le disposizioni interne disciplinano molteplici istituti a sostegno delle esigenze dei disabili. In questo quadro, viene assicurata la massima attenzione alla gestione di situazioni specifiche portate all'attenzione della funzione HR con misure adeguate rispetto alle esigenze del caso concreto (ad esempio la disposizione di parcheggi interni nelle sedi, permessi straordinari per visite mediche ecc.).

---

Con riferimento alla parità di genere, il rispetto delle pari opportunità è garantito, in primis, nella composizione degli organi di amministrazione e di controllo della Società. Ruoli dirigenziali al femminile sono presenti in ambito Staff CEO e Risorse Umane.

---

Nel Piano di Sostenibilità, la Società ha inoltre fissato al 2023, in relazione al pillar sociale, l'obiettivo del 35% del genere meno rappresentato in posizioni manageriali, con riferimento all'organico di genere, contro il valore base pari al 27,9% del 2019.

Per la valorizzazione delle diversità culturali ed esperienziali in ottica inclusiva, in aggiunta alle previsioni normative, è individuato alle dirette dipendenze della funzione HR, il presidio organizzativo dedicato "Diversity & Community Relations" con obiettivi funzionali allo sviluppo di iniziative mirate di diversity management.

A sostegno delle politiche di non discriminazione è stata altresì istituita, a partire dal 2015, la Commissione Pari Opportunità con il compito di contribuire all'attuazione dei principi di uguaglianza e pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori all'interno della Società.

L'impegno Rai Way per la diversità e l'inclusione ha trovato peraltro espressione nel 2021 nel ruolo attivo della community di Role Models societaria, composta da profili manageriali femminili con lauree STEM, che ha proseguito nella partecipazione a percorsi divulgativi e di orientamento verso le materie tecnico-scientifiche presso Scuole secondarie di primo grado, Istituti Tecnici e Professionali e Licei del Territorio, nonché nell'adesione societaria ad iniziative di sostegno e di valorizzazione delle diversità.

In particolare, la Società ha aderito al "Manifesto per l'occupazione femminile", promosso da Valore D, impegnandosi a promuovere l'occupazione femminile in azienda, e alla "Carta per le Pari Opportunità ed Uguaglianza sul lavoro", promossa dalla Fondazione Sodalitas con l'obiettivo di contribuire al contrasto di ogni forma di discriminazione nei luoghi di lavoro.

La Società ha inoltre partecipato all'iniziativa del Consiglio Nazionale degli Ingegneri sostenendo il progetto "Ingenio al Femminile" per la premiazione delle migliori tesi di laurea in chiave sostenibile di giovani donne ingegneri, allo scopo di contribuire fattivamente alla promozione del talento al femminile in ambito tecnico.

In una prospettiva complementare sono stati attivati percorsi formativi dedicati sulle tematiche del diversity management e del mindset inclusivo.

#### GRI 406-1 - Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

Episodi di discriminazione	u.m.	2019	2020	2021
Numero totale di episodi di discriminazione	N°	0	0	0

**BOX: RAI WAY E “VALORE D”  
PER LA PROMOZIONE DELLE  
DIVERSITÀ**

Nel quadro della collaborazione avviata da Rai Way con Valore D, associazione che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese, la Società ha proseguito lo sviluppo di iniziative formative dedicate e promosso la somministrazione di survey interne

**BOX: RAI WAY PROMUOVE PERCORSI PER LA  
CREAZIONE DI CONSAPEVOLEZZA SUL TEMA  
DIVERSITÀ**

Con l'obiettivo di sostenere le scuole italiane nel processo di trasformazione della didattica, dando a professori e studenti l'opportunità di diventare agenti del cambiamento con azioni che facilitino l'orientamento degli studenti sui mestieri del futuro, è proseguita la collaborazione con ELIS per confermare la community di Role Models (funzionari donna con laurea STEM -Science, Technology, Engineering and Mathematics), portavoci e testimoni dei valori dell'organizzazione e dell'apertura al cambiamento, in una cornice di alleanza con il mondo scolastico per la promozione di percorsi STEM a favore di un riequilibrio prospettico di genere.

## Salute e sicurezza sul lavoro

Al fine di garantire la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti e di evitare e mitigare gli impatti negativi significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle sue attività operative, prodotti o servizi tramite relazioni di natura commerciale e i relativi pericoli e rischi, Rai Way si è dotata di una “Politica ambiente salute e sicurezza” e struttura ed eroga percorsi formativi a tutto il personale, nel rispetto della normativa vigente.

---

Indipendentemente dal tipo di contratto in essere (dipendenti, operatori economici esterni, consulenti, stagisti, ecc.), tutti i lavoratori presenti in Società sono coperti dal Sistema di Gestione Integrato Ambiente e Sicurezza (ISO 14001 e ISO 45001) per gli aspetti di ambiente e sicurezza negli spazi condivisi.

---

La formazione in materia di salute e sicurezza a favore dei lavoratori nonché di specifiche figure (es. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, addetti al primo soccorso, ecc.) viene realizzata da Rai Way in coerenza con le normative vigenti e in particolare con gli Accordi della Conferenza Permanente Stato/Regioni/Province Autonome del 21 dicembre 2011 (G.U. n. 8 del 11 gennaio 2012) e del 7 luglio 2016 (G.U. n. 193 del 19 agosto 2016).

Nel 2021 sono state 12.252 le ore erogate in materia di Salute, Sicurezza sul lavoro e Ambiente, in modalità e-learning, virtual classroom o in presenza, con un aumento del 129,39% rispetto al 2020 in una prospettiva di continuo miglioramento. In particolare, nel periodo di riferimento sono state realizzate iniziative di formazione e addestramento (ove previsto) in materia di:

- Aggiornamento per operatori di cantiere D.Lgs. 81/08
- Formazione per Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (Modulo A)
- Formazione Addetti alle Squadre di Primo Intervento
- Formazione Lavoratori
- Formazione in materia di Antincendio
- Formazione in materia di Primo Soccorso
- Formazione Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza
- Corso "Emergenza Covid-19"
- Guida Sicura
- Rischio Fulminazione
- Lavoro in quota
- Formazione PES - PAV - PEI
- Formazione Preposti
- Formazione in materia di Sicurezza per Dirigenti
- Rischio Atex
- Valutazione del rischio da Campi Elettromagnetici
- Valutazione e gestione del rischio Stress Lavoro-Correlato ai tempi del Coronavirus
- Incidenti sul lavoro e Near Miss
- Formazione Formatori per la Sicurezza
- Prevenzione e protezione incendio: rischi e misure di sicurezza per gli impianti fissi a saturazione

In caso di incidente, infortunio, mancato incidente, “Near Miss” o identificazione di un pericolo la Società ha previsto apposite procedure di comunicazione al fine di intervenire, gestire e risolvere ed evitare il ripetersi delle situazioni di pericolo o scampato pericolo.



I temi della salute e della sicurezza sono compresi negli accordi formali con i sindacati ed affrontati in via privilegiata nelle riunioni periodiche sulla sicurezza (ex art.35 del D.Lgs. n.81/2008), che avvengono come da norma con cadenza annuale e con riferimento anche ad ambiti pluriregionali (Unità Produttive), cui partecipano, oltre al Datore di Lavoro (o suo rappresentante), Medici Competenti e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nelle Unità Produttive è pari a 17 unità nel 2021. Per tipologia di mansioni svolte, nel 2021 i lavoratori coinvolti in attività professionali che presentano un'alta incidenza di rischio di infortunio, lavori in quota su impianti elettrici, guida automezzi sociali, o di malattia professionale, sono 267 (tecnici operativi).

#### GRI 403-8 - Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero dipendenti coperti dal sistema	n.	504	111	615	497	107	604	504	102	606
Totale dipendenti	n.	504	111	615	497	107	604	504	102	606
% dipendenti coperti dal sistema	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che sia sottoposto ad audit interno	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero dipendenti coperti dal sistema	n.	66	2	68	65	10	75	81	6	87
Totale dipendenti	n.	504	111	615	495	109	604	504	102	606
% dipendenti coperti dal sistema	%	13	2	11	13	9	12	16	6	14

Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero dipendenti coperti dal sistema	n.	35	2	37	54	10	64	27	5	32
Totale dipendenti	n.	504	111	615	495	109	604	504	102	606
% dipendenti coperti dal sistema	%	7	2	6	11	9	11	5	5	5

#### GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

Dipendenti	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Tot	Uomo	Donna	Tot	Uomini	Donne	Tot
Numero totale Infortuni registrabili	N°	9	1	10	9	0	9	3	1	4

sul lavoro		9	1	10	9	0	9	3	1	4
in itinere		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Decessi a seguito di infortuni sul lavoro</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
sul lavoro		0	0	0	1 <sup>19</sup>	0	1	0	0	0
in itinere		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
sul lavoro		0	0	0	0	0	0	0	0	0
in itinere		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Tasso di infortuni sul lavoro registrabili<sup>20</sup></b>		<b>11,1</b>	<b>6,1</b>	<b>10,3</b>	<b>10,9</b>	<b>0</b>	<b>9,00</b>	<b>3,8</b>	<b>6,1</b>	<b>4,2</b>
<b>Il tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro<sup>21</sup></b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1,21</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)<sup>22</sup></b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Numero totale di ore lavorate</b>	<b>Ore</b>	<b>809.928</b>	<b>162.819</b>	<b>972.747</b>	<b>826.589</b>	<b>172.220</b>	<b>998.809</b>	<b>799.679</b>	<b>162.783</b>	<b>962.462</b>

Infortunio per tipologia dei dipendenti	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Tot	Uomo	Donna	Tot	Uomo	Donna	Tot
Distorsioni, contusioni e traumi	N°	6	1	7	3	0	3	1	1	2
Ferite laceri contuse		2	0	2	1	0	1	2	0	2
Fratture ed infrazioni ossee		1	0	1	3	0	3	0	0	0
Altre cause		0	0	0	2	0	2	0	0	0
<b>Totale</b>		<b>9</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>

Per l'attuazione della sorveglianza sanitaria si fa ricorso ai Medici Competenti Locali, coordinati dal Medico Competente Centrale con sede per l'incarico presso la sede Rai di Viale Mazzini 14 – 00195 Roma. I compiti assegnati ai Medici Competenti sono previsti dalla normativa vigente in materia di sorveglianza sanitaria dei lavoratori, con riferimento esplicito a quanto stabilito dall'art. 25 nonché dagli articoli dal 38 al 42 del D.Lgs. n. 81/08. Ogni Medico Competente Locale ha la responsabilità dei controlli sanitari dei lavoratori Rai Way della o delle regioni assegnate. Il Medico Competente Centrale coordina e armonizza gli interventi sanitari e le attività dei Medici Competenti Locali afferenti al Servizio di Medicina del Lavoro, d'intesa con il Datore di Lavoro, i suoi delegati e il Servizio di Prevenzione e Protezione aziendale. Il Medico Competente Centrale e i Medici Competenti Locali, per gli ambiti di rispettiva pertinenza e comunque coordinati e integrati nell'ambito del Servizio Sanitario Aziendale, aggiornano e custodiscono i protocolli sanitari relativi al programma di sorveglianza sanitaria, connessi alle attività svolte nei siti Rai Way e partecipano alle riunioni periodiche sopra citate (ex art. 35 del D.Lgs. n. 81/08).

<sup>19</sup> In relazione a tale infortunio, la Società ha assicurato da subito massima collaborazione agli organi istituzionali competenti per la ricostruzione dell'accaduto; l'Autorità giudiziaria ha avviato una dovuta indagine, tuttora in corso.

<sup>20</sup> Tasso di infortuni sul lavoro: (n° di infortuni sul lavoro registrabili / n° ore lavorate) \* 1.000.000

<sup>21</sup> Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro: (n° di decessi risultanti da infortuni sul lavoro / n° di ore lavorate) \* 1.000.000

<sup>22</sup> Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi): (n° di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) / n° di ore lavorate) \* 1.000.000

Il suddetto programma di sorveglianza sanitaria potrà essere soggetto a revisioni e contenere modifiche funzionali alle specificità che emergeranno, ai fini della salute e della sicurezza del lavoro, durante l'analisi e la valutazione dei rischi, relativamente ai mutamenti organizzativi e produttivi rilevanti dei luoghi di lavoro tenendo in considerazione gli indirizzi scientifici più avanzati.

#### GRI 403-10 - Malattie professionali

Malattie professionali dei lavoratori dipendenti	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero di casi di malattie professionali registrabili	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0

#### Indicatore S&P - Tasso di assenteismo

Tasso di assenteismo	u.m.	2019	2020	2021
Giorni lavorativi nel periodo	n.	155.595,0	154.020,0	154.530,0
Giorni di assenza dei dipendenti				
Giorni di assenza totali	n.	5.196,0	3.494,0	3.439,0
Tasso di assenteismo (*)	%	3,3	2,3	2,2

#### Indicatore Rai Way - Giorni di assenza per motivi sindacali e per sciopero

Giorni di assenza per motivi sindacali e per sciopero	u.m.	2019			2020			2021		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Giorni di assenza per motivi sindacali	N°	372,9	3,00	375,9	104,9	0	104,9	70,60	0,00	70,60
Giorni di assenza per motivi di sciopero	N°	0,00	0,00	0,00	0	0	0,00	24,00	0,00	24,00

## Clienti

In merito alla qualità del servizio e relazioni con la clientela, anche nel 2021 Rai ha proseguito l'obiettivo legato alla valorizzazione delle relazioni e dei punti di contatto con i clienti business e gli utenti RAI per un miglioramento continuo dei processi di servizio verso il cliente/utente.

Al fine di raggiungere l'obiettivo prefissato sono state attivate tutte le aree della struttura commerciale che entrano in contatto con i clienti, adottando un approccio orizzontale e valorizzando al contempo il rapporto diretto che i Key Account hanno con essi.

In tale ambito sono state intraprese attività di raccolta e analisi dei feedback e dei reclami e attività propedeutiche alla strutturazione di un sistema di monitoraggio della customer journey tramite lead generation funnel, che sarà introdotto insieme al nuovo sistema BSS a supporto dei processi aziendali.

Sono stati inoltre realizzati e somministrati questionari di gradimento verso clienti recentemente acquisiti.

È stato adottato un approccio "orizzontale" per la raccolta e la gestione dei feedback e dei reclami business, attivando tutte le aree della struttura commerciale che entrano in contatto con i clienti e valorizzando al contempo il rapporto diretto che i Key Account hanno con essi.

Tra i risultati che le iniziative di valorizzazione delle relazioni con i clienti hanno permesso di raggiungere si evidenzia il posizionamento raggiunto nel mercato degli FSMA locali. Grazie al flusso informativo attivato è stato possibile gestire il patrimonio informativo derivante dal mercato e utilizzarlo per elaborare una strategia coerente con le esigenze dei clienti a livello locale. Il risultato finale in termini di numero e importanza commerciale delle regioni assegnate testimonia la capacità di saper dare voce alle esigenze di ognuno e rispondere con strategie mirate.

Inoltre, la gestione sistematica dei reclami ha permesso l'individuazione delle necessarie azioni correttive in un'ottica di continuo miglioramento, mentre i feedback e le informazioni raccolte sono e saranno utili alla ridefinizione dell'offerta Rai Way, i cui vantaggi potranno essere apprezzati nei prossimi anni. In via preliminare, è stato possibile constatare l'apprezzamento di diversi clienti attraverso i feedback da essi forniti.

Infine, in termini di salute e sicurezza dei clienti, in considerazione della natura dei servizi resi da Rai Way, non si ravvisano, in linea con quanto già rappresentato con riferimento ai precedenti esercizi, casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei servizi durante il loro ciclo di vita.

## *Sicurezza Informatica e Privacy*

La politica di Rai Way sulle tematiche inerenti al trattamento ed alla protezione dei dati personali in azienda si conforma alle applicabili disposizioni di legge, ovvero in particolare al Regolamento (UE) 2016/679 ed al D.Lgs. n. 193/2006 così come modificato dal D.Lgs. n. 101/2018, sia in termini organizzativi che di rispetto delle misure di sicurezza.

In particolare, al di là della nomina di taluni responsabili esterni del trattamento, il sistema organizzativo interno prevede la nomina da parte del Titolare del trattamento<sup>23</sup> di soggetti c.d. Designati a cui vengono

---

<sup>23</sup> Confermato nella figura dell'Amministratore Delegato, essendosi provveduto nel corso dell'esercizio ad un allineamento dei relativi poteri delegati in considerazione delle nuove disposizioni rilevanti.

fornite dettagliate istruzioni operative e raccomandazioni in merito al rispetto della normativa e che sono tenuti ad aggiornare periodicamente la parte del registro dei trattamenti riferibile alla propria Struttura aziendale.

Nel corso del 2021 è stato finalizzato, a seguito di relative analisi, un aggiornamento di processi relativi al modello di gestione dei dati personali e sono proseguite attività mirate a migliorare ulteriormente gli stessi processi.

In particolare, sono state predisposte e/o aggiornate specifiche procedure organizzative, gestionali ed operative a supporto della politica della sicurezza dei dati personali.

Al riguardo, si segnala che sono state adottate, tra l'altro, previsioni procedurali interne:

- i) con riferimento alle modalità di esecuzione delle verifiche relative ai responsabili del trattamento ex art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679. Per quanto attiene i sistemi di gestione adottati a livello aziendale in materia, questi sono stati oggetto di verifiche di audit interno che hanno identificato azioni di miglioramento sul processo riferite ad aspetti di minor rilevanza;
- ii) volte - nel contesto degli strumenti messi in atto dalle istituzioni al fine di gestire l'emergenza sanitaria da Covid-19 - al controllo del cd "green pass" e che riguardano aspetti rilevanti in tema di politica della sicurezza dei dati personali e loro tutela, anche con riferimento alle informative da rendersi agli interessati (in particolare in materia di accesso alle sedi aziendali) nonché al relativo aggiornamento del registro dei trattamenti dei dati personali.

Inoltre, Rai Way prevede, oltre ad audit interni, l'esecuzione, ad intervalli almeno biennali, di risk assessment e audit esterni indipendenti, volti a garantire la conformità e migliorare l'efficacia del modello di gestione dei dati personali.

In relazione alla raccolta di segnalazioni e reclami è proseguito il monitoraggio delle caselle di posta elettronica dedicate.

GRI 418-1 - Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti

Violazione della privacy e perdita dei dati	u.m.	2019	2020	2021
Reclami ricevuti per violazione della privacy	N°	0	0	0
<i>di cui reclami ricevuti da terzi e riconosciuti dall'organizzazione</i>		0	0	0
<i>di cui reclami ricevuti da parte di organismi di regolamentazione</i>		0	0	0
Fuoriuscite, furti di dati dei clienti, perdite dei dati dei clienti identificati		0	0	0

Indicatore MSCI - Formazione sulla privacy e data security

Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati e / o sui rischi e sulle procedure relative alla privacy	2019	2020	2021
Numero totale di dipendenti	615	604	606
Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati e / o sui rischi e sulle procedure relative alla privacy	190	54	549
Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati e / o sui rischi e sulle procedure relative alla privacy	31	9	91

## Indicatore S&P Global

Richieste di informazioni sui clienti	u.m.	2020	2021
Numero di richieste da parte del Governo o forze dell'ordine	N°	0	0
Numero di richieste rese pubbliche		0	0
Percentuale delle richieste pubblicate nell'ultimo anno fiscale	%	0	0

Per quanto concerne la cybersecurity, coerentemente con quanto previsto dal Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231/2001, la supervisione in tema di sicurezza dei dati e dei sistemi informatici è affidata al Chief Technology Officer, ed in particolare alla struttura Technology/IT che si coordina con la direzione ICT della capogruppo RAI, operandosi anche in conformità con la Politica della Sicurezza ICT di quest'ultima, disponibile internamente.

In particolare, la struttura Technology/IT di Rai Way, anche in sinergia con il Security Operations Center (SOC) attualmente in fase di implementazione, ha il compito di:

- garantire la sicurezza fisica dei sistemi, evitando accessi non autorizzati e proteggendoli dal rischio di danni accidentali o intenzionali, anche attraverso la predisposizione piani di business continuity;
- assicurare l'utilizzo di procedure e tecniche di sicurezza (quali firewall, dispositivi di sicurezza, segmentazione/instradamento della rete e rilevazione delle intrusioni) per l'autorizzazione all'accesso e il controllo del flusso di informazioni da e per la rete aziendale;
- assicurare l'adozione e il monitoraggio periodico di opportune misure anche preventive, sia organizzative sia tecniche, di rilevazione e correzione dei difetti del software e il controllo puntuale del codice pericoloso (malware) al fine di garantire la protezione dei sistemi informativi e delle tecnologie da possibili rischi di sicurezza.

Inoltre, Rai Way sottopone regolarmente i propri sistemi e misure a vulnerability test condotti da terze parti e assessment interni ed esterni. La Società organizza corsi di formazione in tema di cybersecurity, rivolti a tutto il personale a tempo indeterminato e determinato.

## Catena di fornitura

Rai Way nei propri rapporti contrattuali inerenti all'acquisizione di lavori, servizi e forniture si avvale di operatori in possesso di requisiti di moralità ed affidabilità che operano nel rispetto della normativa e delle politiche interne vigenti.

Nel corso dell'esercizio 2021 la Società ha operato in conformità con le disposizioni di evidenza pubblica ex artt. 4 e 15 del codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs n. 50/2016 con riferimento all'attività svolta a favore di Rai e comunque ad essa riconnettibile, in adempimento del contratto specificamente stipulato per la fornitura del servizio pubblico radiotelevisivo. Per quanto concerne invece le attività volte alla realizzazione di iniziative di natura commerciale ed industriale destinate alla prestazione di servizi a favore di terzi, nonché di quelle volte al soddisfacimento di esigenze organizzative e di funzionamento proprie ed interne della Società, anche riferite alle operazioni sul mercato borsistico, Rai Way ha operato in regime privatistico.

---

In continuità con i precedenti anni, anche per il 2021 non si sono registrati, in ambito sociale, impatti sociali negativi lungo tutta la catena di fornitura della società. Non sono inoltre sorte criticità per quanto concerne il corretto esercizio di libertà di associazione e di contrattazione collettiva, di incidenti per lavoro minorile, forzato e/o obbligatorio.

---

Con riferimento alle attività svolte in regime privatistico, nel 2018 Rai Way ha adottato delle istruzioni interne disciplinanti gli approvvigionamenti correlati a contratti non soggetti ad evidenza pubblica. Tali istruzioni rispettano i fondamentali principi di efficacia, efficienza, concorrenzialità e trasparenza che informano tutta l'attività imprenditoriale della Società.

Nel settore delle comunicazioni elettroniche operano produttori e fornitori appartenenti ad aree geografiche e Paesi

che non hanno stipulato con l'Italia convenzioni di assistenza e protezione sociale. Nel 2021 Rai Way non ha perfezionato con essi alcun accordo. Qualora, peraltro, la società necessitasse di intrattenere rapporti con tali produttori e fornitori, in linea con le prescrizioni del Codice Etico aziendale, verrebbero adottate cautele specifiche per la valutazione delle offerte (ad es. criterio dell'Offerta Economica Più Vantaggiosa (OEPV), considerazione dei titoli di merito a favore di produttori e fornitori appartenenti a paesi con i quali l'Italia ha stipulato apposite convenzioni di assistenza e previdenza sociale, ecc.).

---

Sussiste un esteso sistema di controlli sui fornitori che investono i profili di moralità ed affidabilità degli stessi che possono comportare, nei casi più gravi, determinazioni di esclusione delle imprese dalle gare e, se del caso, segnalazione alle competenti Autorità di vigilanza in relazione alla tipologia dell'approvvigionamento (ANAC ed AGCM).

---

---

Nelle procedure di approvvigionamento Rai Way favorisce la partecipazione alle negoziazioni delle piccole e medie imprese locali.

---

temporaneo tra piccole e medie imprese (ad es. RTI costituiti e costituendi, consorzio, cooperativa, reti d'impresa, ecc.). Nei bandi è inoltre assicurato il rispetto della contrattazione collettiva da parte degli offerenti prevedendo che, come specificato dalla normativa primaria, la base d'asta o l'importo posto a fulcro della negoziazione siano stimati sin dalla progettazione con valutazione specifica del costo della manodopera ed obbligo di indicazione espressa di quest'ultimo onde consentirne le verifiche di congruità finalizzate ad escludere offerte anomale caratterizzate dal mancato rispetto dei minimi contrattuali stabiliti dell'autonomia collettiva.

Per la partecipazione ai bandi di gara emanati dalla Società con lo scopo di individuare i migliori fornitori per ciascun progetto e di evitare incongrue barriere all'entrata costituite dai parametri imposti dal bando, sono consentite forme di raggruppamento

Rai Way nel 2021 ha proseguito l'opera di efficientamento del proprio sistema di e-procurement che negli anni di operatività ha reso pienamente tracciabile il processo di approvvigionamento, con riduzione delle

tempistiche procedurali e negoziali, minori oneri per i fornitori e semplificazione documentale che consente il raggiungimento di efficienze in termini di archiviazione e smaltimento di supporti cartacei.

#### GRI 204-1 - Proporzione di spesa verso fornitori locali

Percentuale del budget di approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative che viene spesa per i fornitori locali di tali sedi	u.m.	2019	2020	2021
Totale approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative	€	189.404.613,00 €	266.875.340 €	70.531.137
Approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative che viene speso per Acquisti Centralizzati		182.539.272,00 €	257.448.472 €	56.202.921
Approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative che viene speso per Acquisti Locali o altro		6.865.341,00 €	9.426.869 €	14.328.216
Percentuale di approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative che viene speso per Acquisti Centralizzati	%	96	96	80%
Percentuale di approvvigionamento utilizzato per le sedi operative significative che viene speso per Acquisti Locali o altro	%	4	4	20%

#### BOX - INTEGRAZIONE DEI CRITERI ESG NELLA CATENA DI FORNITURA

Dal 2020 è attivo l'Elenco fornitori Rai Way sia per i servizi dell'architettura e dell'ingegneria per le torri a traliccio, che per le specifiche categorie merceologiche relative a contratti del settore delle comunicazioni elettroniche ex art. 15 del D.Lgs. 50/16. A tal riguardo, ai fini dell'iscrizione e della permanenza in Elenco Rai Way, a ciascun fornitore viene espressamente richiesto di indicare le politiche ambientali e sociali adottate nell'ambito della propria organizzazione oltre a seguire le specifiche policy adottate da Rai Way in materia.

Rai Way condivide i suoi valori con i partner commerciali, impegnandosi nella gestione sostenibile della catena di fornitura. Ciò avviene in particolare attraverso:

- per il 100% dei fornitori, l'obbligo di adesione alle politiche aziendali di Sostenibilità, Ambiente Salute e Sicurezza, Gestione della Privacy, nonché ai principi del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/2001 e della Policy Anticorruzione;
- la previsione, all'interno dei capitolati, di parametri ESG caratterizzanti servizi/prodotti e fornitori sostenibili utilizzabili come titoli di merito nelle procedure OEPV (offerta economicamente più vantaggiosa) o come requisiti di corrispondenza di prodotto nelle procedure a prezzo più basso (ex. D.Lgs 50/2016);
- la definizione di patti di integrità con i fornitori che partecipano a procedure di affidamento indette ai sensi degli artt. 4 e 15 D. Lgs. 50/2016;
- l'adozione di un sistema di controlli sui profili di moralità ed affidabilità dei fornitori, anche attraverso un monitoraggio continuo di specifici elenchi e l'esclusione degli operatori condannati in via definitiva per i reati di cui all'art. 80 del D.Lgs. 50/2016 (es. mancato pagamento delle imposte e tasse o dei contributi previdenziali, sfruttamento minorile, violazioni in materia di sicurezza sul lavoro);
- la previsione di procedure di approvvigionamento che consentono sinergie tra le piccole e medie imprese e la loro partecipazione in forma aggregata, valorizzando anche la territorialità dei fornitori;
- l'adozione di un sistema di e-procurement che ha reso pienamente tracciabile il processo di approvvigionamento e favorito la comunicazione in chiave digital con tutti i fornitori;



- l'implementazione di specifiche iniziative di engagement con i fornitori iscritti in Elenco e più rilevanti in termini di valore dei contratti (es. incontri informativi periodici, richiesta di compilazione di questionari e raccolta delle relative policy di sostenibilità). Nel corso del 2021 sono stati monitorati, attraverso la compilazione di questionari, i top fornitori Rai Way (primi 50 Fornitori per contrattualizzato nel 2020) ed i fornitori iscritti in Elenco Fornitori Rai Way (con esclusione dei professionisti) sulle tematiche ESG con risposte ricevute sulle relative tematiche da 21 top Fornitori su n°50 totali e da 24 Fornitori iscritti in Elenco Fornitori Rai Way su n° 67 totali.

Indicatore MSCI - Percentuale dei fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione.

Percentuale dei fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione	2020	2021
Numero totale di fornitori	894	695
Numero di fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione	894	695
Percentuale dei fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione	100%	100%

Indicatore Rai Way - Engagement ESG dei fornitori

	Numero fornitori		% Fornitori		Contrattualizzato		% Contrattualizzato	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Fornitori con certificazione ISO14001 e ISO 9001	12	11	1%	2%	200.957.131	27.911.212	75,3%	40%
Fornitori con disclosure CDP	7	4	1%	1%	157,890,100	8.322.829	59%	12%
Fornitori oggetto di attività di engagement	0	28	0%	4%	0	25.886.045	0%	37%

Il decremento del valore degli importi contrattualizzati nel 2021 rispetto alle precedenti annualità (2019 e 2020) è riconducibile all'avvenuta sottoscrizione, nel 2019 e nel 2020, dei contratti per il refarming e dalla sottoscrizione nel 2020 dell'oneroso contratto per la diffusione satellitare. Per l'analisi dei fornitori con entrambe le certificazioni ISO è stato utilizzato lo stesso parametro sia per il 2020 che per il 2021 ovvero verifica sui 20 top fornitori per importo contrattualizzato. Similmente, anche per l'analisi dei fornitori con disclosure CDP è stato utilizzato lo stesso parametro sia per il 2020 che per il 2021 dunque verifica sui 20 top fornitori per importo contrattualizzato.

### *I fornitori di Rai Way 2021*

Rai Way gestisce le proprie esigenze di approvvigionamento principalmente a livello centrale con la struttura di Procurement, in relazione a fabbisogni relativi alle attività di mantenimento dell'infrastruttura di rete, ai servizi, ai noleggi di capacità satellitare, alle utenze, a nuove iniziative di sviluppo, agli affitti e ad altri impegni di spesa.

Gli approvvigionamenti per le attività di manutenzione ed esercizio dei siti e degli impianti di trasmissione e diffusione sono anche gestite direttamente dalle strutture presenti nel territorio, in ragione del carattere fortemente delocalizzato su base regionale che contraddistingue Rai Way. A tali strutture è stata infatti affidata la gestione di acquisti connessi al soddisfacimento immediato di esigenze operative di carattere territoriale aventi valore marginale.

Nel 2021 il valore totale del contrattualizzato ha presentato una netta flessione rispetto alle due precedenti annualità del 2019 e 2020 in quanto queste ultime sono state caratterizzate dall'aggiudicazione delle gare connesse al progetto refarming.

---

Il valore complessivo dei contratti stipulati nel 2021 è di 70.531.137 milioni di euro ripartiti su circa 695 fornitori prevalentemente gestiti a livello centrale dalle strutture della Società con l'80% degli approvvigionamenti.

---

## Territorio e Comunità locali

L'impatto del processo di refarming richiede l'attivazione di iniziative destinate alle comunità su scala territoriale, in modo da spiegarne gli effetti sociali e ambientali.

Data la presenza capillare sul territorio e consapevole della propria responsabilità non solo economica, ma anche sociale ed ambientale, Rai Way ha rafforzato negli anni la relazione con i diversi attori del territorio anche in chiave di dimensione sociale d'impresa.

La Società opera mediante una rete di diffusione articolata, estesa e complessa che consente di coprire più del 99% della popolazione. Essendo la rete diffusa in tutto il territorio nazionale è in grado di erogare servizi su piattaforma terrestre e satellitare, utilizzando sia la tecnologia analogica, sia la tecnologia digitale e di permettere la distribuzione e trasmissione contemporanea di contenuti diversi in differenti aree del territorio, nonché di proporzionare la capacità richiesta in base alle esigenze del cliente.

## Rapporti con il mondo della formazione

La Società ha consolidato il rapporto avviato con scuole ed università per favorire l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro, e sostenerne la crescita.

---

Nel 2021 Rai Way ha partecipato a due Career Day organizzati interamente in modalità streaming.

---

Nel 2021, in un'ottica di continuità con il percorso di collaborazione avviato con gli Istituti Scolastici, sono proseguite le iniziative di alternanza scuola-lavoro.

**BOX: RAI WAY E I GIOVANI – RICONOSCIMENTO DAL CONSORZIO ELIS**

Rai Way, in una prospettiva di responsabilità sociale d'impresa, ha consolidato negli anni il rapporto con le scuole e il mondo accademico per favorire e incrementare l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro e sostenerne la crescita in un percorso di alternanza scuola-lavoro e tirocinio all'interno della Società.

È proseguito, a tal proposito, il progetto di "Alternanza scuola lavoro: the Way to the future", con il coinvolgimento di sei istituti scolastici dislocati sul territorio nazionale. Grazie alla co-progettazione di piani didattici formativi con i docenti incaricati, i "Maestri di Mestiere" erogano annualmente trenta ore di formazione e, per gli studenti maggiormente meritevoli, viene prevista, se compatibile con l'evoluzione della situazione emergenziale, la possibilità di effettuare un'esperienza di lavoro attraverso "Summer JOB" e "Summer CAMP".

Nell'ambito del Progetto ELIS "Sistema Scuola Impresa", è stata lanciata l'iniziativa "ELIS OPEN WEEK - Per orientarsi nel futuro del lavoro": tre giorni di Eventi dedicati al tema dell'Orientamento realizzati completamente on line con l'obiettivo di fornire agli studenti del 2° e 3° anno delle scuole medie e ai loro genitori una panoramica delle offerte formative e delle possibili strade da intraprendere dopo la terza media. Tale iniziativa è stata rivolta ai dipendenti dell'Azienda interessati e ai figli e nipoti in target.

### *Emissioni elettromagnetiche*

Rai Way è soggetta ad un'articolata regolamentazione a livello nazionale e comunitario a tutela dell'ambiente e della salute la quale stabilisce tra l'altro, i limiti di esposizione a campi elettromagnetici, imponendo l'obbligo di adozione di misure idonee rispetto agli effetti dannosi che possono derivare da tale esposizione alla salute dei cittadini e dei lavoratori. Il rispetto della normativa rappresenta, peraltro, una delle condizioni per l'ottenimento e il mantenimento delle licenze e delle concessioni all'installazione di apparati con emissioni elettromagnetiche.

---

Al fine di garantire l'ottemperanza alla normativa vigente in materia e con l'obiettivo di tutelare la popolazione e i lavoratori da possibili effetti negativi derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici, Rai Way dedica grande attenzione alla verifica delle emissioni elettromagnetiche derivanti dai propri sistemi di radiodiffusione

---

In Italia il servizio di diffusione radiotelevisiva broadcasting viene effettuato grazie all'emissione di onde elettromagnetiche la cui frequenza è compresa tra poche centinaia di KHz fino a circa 800MHz. A partire da dicembre 2021 è iniziato l'abbandono della banda 700-800MHz a favore del servizio cellulare 5G.

La suddivisione è la seguente:

- 526KHz-1620KHz Onde medie (OM): si utilizza la modulazione di ampiezza per il servizio radiofonico analogico e lo standard DRM per alcuni test in radiofonia digitale;
- 88-108 MHz: parte centrale della banda VHF utilizzata per la radiofonia FM dedicata prevalentemente alla ricezione mobile;
- 174-230MHz: parte alta della banda VHF utilizzata sia per la radiofonia digitale DAB-T sia attualmente per la diffusione televisiva digitale in DVB-T.
- 470-800MHz: parte della banda UHF utilizzata per la diffusione televisiva digitale terrestre. Lo standard attualmente utilizzato in Italia è il DVB-T che sarà abbandonato a favore del DVB-T2 a

Gennaio 2023. Tra Dicembre 2021 e giugno 2022 avverrà il graduale abbandono delle frequenze comprese tra 700MHz e 800MHz

Nello spettro radioelettrico queste frequenze si collocano nell'ambito di quelle che vengono definite le Radiazioni Non Ionizzanti (NIR), in quanto la loro energia è insufficiente per produrre ionizzazione della materia, in contrapposizione con le radiazioni ionizzanti (raggi X, raggi Gamma ecc.).

#### *L'esperienza di Rai Way sull'impatto elettromagnetico*

Le Linee Guida ICNIRP (International Committee Non Ionizing Radiation Protection) che stabiliscono i limiti di esposizione alle radiazioni non ionizzanti per i lavoratori e per la popolazione, costituiscono un punto di riferimento internazionale per la valutazione dell'esposizione ai campi elettromagnetici prodotti dagli impianti di Rai Way.

Le Linee Guida ICNIRP sono state riprese anche a livello comunitario per redigere un quadro normativo atto alla protezione dall'esposizione ai campi elettromagnetici sia per quanto riguarda la popolazione (Raccomandazione del Consiglio Europeo 1999/519/EC), sia per quanto riguarda i lavoratori (Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2013/35/EC).

Il sistema legislativo italiano ha recepito integralmente la Direttiva Europea relativa ai lavoratori, mentre per quanto riguarda la popolazione ha imposto limiti di esposizione più restrittivi rispetto alla normativa europea.

In aggiunta sono stati introdotti i concetti di valore di attenzione (uguale per tutte le bande di frequenze, che deve essere rispettato nei luoghi con permanenza continuativa superiore alle 4h giornaliere) e di obiettivi di qualità (uguale per tutte le bande di frequenza, che deve essere applicato "in aree intensamente frequentate" come ospedali, scuole ecc.).

L'operato di Rai Way è stato fortemente influenzato dalla stringente normativa italiana che ha imposto dunque ai soggetti interessati di dotarsi di strumenti di misura adatti allo scopo.

Rai Way ha sempre dimostrato un particolare impegno nel rispettare la normativa vigente in materia, ottimizzando le soluzioni individuate rispetto agli impegni derivanti dalla propria missione istituzionale di garantire il servizio su tutto il territorio nazionale con l'obiettivo primario di tutelare la popolazione e i lavoratori da possibili effetti negativi derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici, ma anche considerando che il rispetto della normativa rappresenta una delle condizioni per l'ottenimento e il mantenimento delle licenze e delle concessioni all'installazione di apparati con emissioni elettromagnetiche.

I due strumenti fondamentali per monitorare e ridurre gli impatti delle emissioni elettromagnetiche e gestire eventuali criticità sono stati: il Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001:2015 ed il Sistema di Gestione per la Sicurezza dei Lavoratori certificato ISO 45001. Nel caso in cui Rai Way dovesse rilevare l'avvicinamento alle soglie limite imposte dalla legge pone in atto tutte le accortezze necessarie per rispettare la normativa di riferimento.

#### **BOX: RAI WAI HA PARTECIPATO ALLO SVILUPPO DEGLI STRUMENTI DI MISURAZIONE DEI CAMPI ELETTROMAGNETICI**

Rai Way è stata uno dei principali attori dello sviluppo della strumentazione richiesta per tali misurazioni ed ha partecipato a gruppi di lavoro per la definizione degli standard di misura a livello nazionale ed internazionale (CEI, Cenelec), acquisendo in questo modo un eccellente know-how relativo alle tecniche di misurazione, in particolare di campo elettrico, del campo magnetico e della densità di potenza, oltre che dell'impatto dei sistemi di radiodiffusione sull'ambiente.

**BOX: IL MONITORAGGIO DELLE EMISSIONI ELETTROMAGNETICHE**

Rai Way, alla luce di quanto sopra esposto, è un'azienda di riferimento per quanto riguarda processo di misurazione, risanamento dei siti e di razionalizzazione delle emissioni elettromagnetiche nel settore broadcast dell'intero territorio italiano. Nel 2021, oltre alla sorveglianza sistematica effettuata dai tecnici delle Regioni sul territorio, la Società ha compiuto con risorse interne:

- 9 interventi di misura per la verifica della compliance delle emissioni Rai Way con la legislazione vigente per l'esposizione della popolazione ai campi elettromagnetici (L.Q. 36/2001 e D.P.C.M. 08/07/2003);
- 93 interventi di misura per l'attivazione nuovi impianti DVB-T o DAB+ e post-attivazione;
- 44 interventi di zonizzazione dei luoghi di lavoro, in conformità a quanto previsto dalla Norma CEI EN 50496, presso siti trasmettenti Rai Way inclusivi degli interventi per la verifica dell'esposizione dei lavoratori ai campi elettromagnetici presso uffici.

Gli interventi di zonizzazione sopracitati sono stati condotti secondo quanto stabilito dalla legislazione vigente, il D.Lgs. n. 159/2016 entrato in vigore il 2 settembre 2016 in recepimento della Direttiva Europea 35/2013/CE e vanno ad aggiungersi ai 23 effettuati nel 2017 ed altrettanti nel 2018, sempre inclusivi degli interventi presso uffici. Negli anni precedenti, anche in assenza di una legislazione vigente (in quanto l'entrata in vigore della Direttiva 2004/40/CE è stata più volte rimandata ma mai attuata), Rai Way aveva comunque iniziato il processo di zonizzazione dei propri luoghi di lavoro, in conformità alle Norme CEI EN 50499 e CEI EN 50496 (per un totale di oltre 30 insediamenti).

*Gli interventi di contenimento dell'impatto elettromagnetico*

Insieme alle attività di monitoraggio delle emissioni elettromagnetiche Rai Way ha anche operato numerosi interventi atti al contenimento delle emissioni elettromagnetiche. Tali interventi vengono attuati su diversi livelli, nello specifico la Società si è impegnata:

- a) nella valutazione dell'impatto NIR (Non-Ionizing Radiations) in fase di progettazione degli impianti e verifica in fase di attivazione;
- b) nel monitoraggio sistematico delle emissioni degli impianti di radiodiffusione da parte delle Regioni, per quanto riguarda l'esposizione della popolazione con il coinvolgimento dell'area specialistica di Rai Way per la verifica delle situazioni più complesse;
- c) nella gestione delle problematiche NIR segnalate dagli Enti preposti;
- d) negli interventi di risanamento quando opportuno;
- e) nella mappatura dei luoghi di lavoro per la zonizzazione degli stessi in conformità alla Normativa internazionale recepita nel T.U.S. 81/2008, come modificato dal D.L. 159/2016.

#### **BOX: LA PROGETTAZIONE DEGLI IMPIANTI DI DIFFUSIONE**

Una strumentazione ad alto profilo tecnologico è alla base della progettazione radioelettrica degli impianti di diffusione da parte di Rai Way. In particolare, per questa attività la società utilizza, in aggiunta a software commerciali, un software specialistico sviluppato sulla base di specifiche definite da Rai Way stessa. Il software definisce il dimensionamento d'impianto (potenza impianto, numero antenne, cavi ecc.) e sintetizza il diagramma dell'antenna di diffusione (progettazione eco-compatibile). L'uso del software specialistico permette di garantire, anche in relazione ad una valutazione degli impatti ambientali, il corretto valore dei campi elettromagnetici (CEM), sia nelle aree di servizio (*far field*) dove è indirizzato il segnale, che nelle immediate prossimità delle stazioni trasmettenti (*near field*). Rai Way si premura in ogni caso di verificare sul campo la reale situazione prima e dopo la realizzazione degli interventi come ulteriore garanzia insieme all'utilizzo del software apposito.

#### **BOX: IL MONITORAGGIO DELL'INQUINAMENTO ELETTROMAGNETICO IN SEDE DI NUOVE ATTIVAZIONI E NEL PROGETTO DI REFARMING**

Rai Way si pone l'obiettivo di rispettare la Legge 259/2003 e s.m. e relative leggi regionali in materia di inquinamento elettromagnetico e radioprotezione nei confronti della popolazione nell'ambito generale dei permessi richiesti per le nuove attivazioni e, nel caso specifico, nell'ambito del progetto di refarming.

Inoltre, nel 2021 la Società si è impegnata nel mantenimento di un'attenta sorveglianza in ambito radio-protezionistico per la popolazione e per i lavoratori insieme a rilevamenti di fondo elettromagnetico per l'ottenimento di permessi relativi all'attivazioni di nuovi servizi previsti per il refarming delle frequenze e per le reti c.d. "beauty contest".

Per raggiungere gli obiettivi definiti in ambito di Rai Way ha svolto le seguenti attività:

- formalizzazione di otto contratti quadro finalizzati alla produzione della documentazione necessaria all'ottenimento del titolo autorizzativo, con attività che comprendono le misure di fondo, la produzione delle AIE e le eventuali misure a sito acceso;
- aumento dell'organico del settore incaricato alle misure NIR;
- attività periodica dei comitati Go.Nir e Co.De.Nir con revisione e aggiornamento delle procedure relative ad essi;
- Misure di fondo a banda larga e selettive.

Con lo scopo di raggiungere tale obiettivo, Rai Way, ha inoltre adottato alcune politiche e procedure e, in particolare, ha istituito i comitati interni Go. Nir. e Co.de.Nir. Il Comitato Go. Nir. è il gruppo operativo che riceve la segnalazione della problematica, la analizza e propone una o più soluzioni al Comitato decisionale Co.de.Nir. Sulla base delle decisioni di quest'ultimo, il Go.Nir. implementa la soluzione richiesta.

I comitati Go.Nir e Co.De.Nir. analizzano le problematiche anche in ambito ERM e definiscono le relative azioni correttive.

#### *Altri impatti monitorati: acustico e paesaggistico*

Oltre all'impatto elettromagnetico, Rai Way nel proprio business gestisce responsabilmente gli impatti acustici, determinati principalmente dal rumore delle unità di condensazione negli impianti di condizionamento, di ventilazione e nei gruppi elettrogeni di emergenza.

Con specifico riferimento al sistema di raffreddamento degli apparati presenti presso le stazioni, la propagazione del rumore nell'ambiente esterno è generata dal ricambio d'aria mediante appositi aspiratori elicoidali o centrifughi ad espulsione diretta, posizionati su una delle pareti perimetrali dei fabbricati in muratura o su quelle in lamiera degli *shelter*.

L'estensione territoriale della Società non consente una verifica dell'impatto acustico puntuale su tutti i siti dell'organizzazione, dunque è stato ritenuto opportuno ricorrere ad un metodo "a campione" che ha permesso di acquisire dati sulle emissioni sonore. Grazie a tale campionamento, l'organizzazione ha acquisito gli elementi necessari per pianificare ed attuare:

- un piano di rilevazione dell'impatto acustico relativamente alle situazioni a maggior rilevanza;
- un piano di monitoraggio nel tempo delle situazioni che presentano rilevanza ai fini acustici;
- un piano di adeguamento ove richiesto, predisposto e aggiornato sulla base dei risultati dei rilievi acustici.

Tali piani, definiti grazie al campionamento preliminare, prevedono la valutazione dei seguenti criteri per la definizione della rilevanza di una stazione:

- il contesto territoriale (eventuale presenza della zonizzazione acustica comunale);
- la rilevanza ambientale (vicinanza degli impianti a luoghi "sensibili" quali abitazioni, scuole uffici, aree protette);
- le dimensioni degli impianti (stazioni grandi, medie, piccole);
- la copertura territoriale del campionamento.

Sulla base di tali criteri Rai Way ha valutato la rilevanza delle proprie stazioni.



## BOX - LA RILEVANZA ACUSTICA DELLE STAZIONI



01

### SITUAZIONI DI PRIMA RILEVANZA

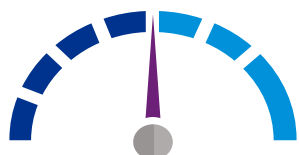
Stazioni che si trovano a ridosso o a distanza <100m da abitazioni e/o luoghi pubblici in un'area di Classe I con riferimento alla Zonizzazione Acustica Comunale.



02

### SITUAZIONI DI SECONDA RILEVANZA

Stazioni che si trovano a ridosso o a distanza <100m da abitazioni e/o luoghi pubblici in un'area di Classe II con riferimento alla Zonizzazione Acustica Comunale.



03

### SITUAZIONI DI TERZA RILEVANZA

Stazioni che si trovano nel medesimo contesto territoriale delle precedenti, ma in Classe III oppure in Comuni che non hanno adottato la zonizzazione acustica. Ai fini dell'impatto acustico tali situazioni, in caso di mancata zonizzazione, potrebbero presentare criticità analoghe a situazioni di seconda rilevanza.



04

### SITUAZIONE DI QUARTA RILEVANZA

Stazioni situate a distanza maggiore di 100m e minore di 200m da abitazioni e/o luoghi pubblici, indipendentemente dalla Classe di appartenenza.



05

### SITUAZIONI NON RILEVANTI

Stazioni situate in luoghi isolati, a distanze maggiori di 200m, in vicinanze di casolari abitati saltuariamente o adibiti ad attività stagionali (agricole).

Le attività periodiche di monitoraggio avvengono sugli impianti con rilevanza da uno a tre. Tale monitoraggio avviene sul 100% delle stazioni di grandi e medie dimensioni, nonché per alcune stazioni piccole scelte "a campione".

Si precisa che, indipendentemente dalla situazione di rilevanza, l'eventuale presenza di segnalazioni interne ed esterne rende la stazione oggetto di valutazione diretta dell'impatto acustico.

Le specifiche misure di mitigazione dell'impatto che di volta in volta vengono implementate, sono svolte da personale con una formazione specifica e in possesso dei necessari requisiti.

Nel corso del 2021 non sono state necessarie azioni di mitigazione in quanto non sono state segnalate criticità da personale interno o reclami esterni.

Sono stati effettuati limitati interventi di sostituzione di ventilatori nelle attività di manutenzione ordinaria.

**BOX: IMPATTO PAESAGGISTICO**

Rai Way valuta in modo accurato l'impatto paesaggistico delle proprie strutture e, laddove possibile, realizza accorpamenti fino alla saturazione degli spazi disponibili, con l'obiettivo di ridurre la proliferazione di nuove torri. Tali torri, per la tecnologia attualmente disponibile di trasmissione e diffusione del segnale radiotelevisivo, devono avere visibilità ottica tra installazioni consecutive e producono pertanto un'interruzione della continuità delle quinte paesaggistiche naturali. Inoltre, per ridurre ulteriormente l'impatto di tali strutture, in caso di installazioni di nuove antenne su tralicci esistenti, e se tecnicamente possibile, i pannelli di diffusione sono protetti da coperture con colorazioni che si integrino con i colori del paesaggio circostante.

## APPENDICE

Tabella di raccordo

Temi Materiali identificati da Rai Way	Ambiti del D. Lgs. 254/2016	Topic-specific GRI Standards di riferimento	Perimetro degli impatti	
			Interno	Esterno
<b>Consumi energetici</b>	Aspetti ambientali	Energia (GRI 103, GRI 302-1)	Rai Way	• Comunità e ambiente
<b>Diversità, inclusione e pari opportunità</b>	Aspetti attinenti alla gestione del personale	Diversità e pari opportunità (GRI 103, GRI 405-1, 405-2)	Rai Way	• Dipendenti e rappresentanze sindacali
<b>Emissioni di gas serra</b>	Aspetti ambientali	Emissioni (GRI 103, GRI 305-1, GRI 305-2, 305-3, 305-4, 305-6)	Rai Way	• Comunità e ambiente
<b>Emissioni elettromagnetiche</b>	Aspetti ambientali e sociali	(GRI 103)	Rai Way	• Comunità e ambiente
<b>Etica e trasparenza nella conduzione del business</b>	Aspetti sociali, Corruzione	Anticorruzione (GRI 103, GRI 205-1, 205-2, 205-3), Compliance (GRI 103, GRI 419-1), Compliance ambientale (GRI 103, GRI 307-1), Imposte (GRI 207-1, 207-2, 207-3, 207-4), Performance economica (GRI 103, 201-1)	Rai Way	• Investitori e comunità finanziaria Istituzioni e pubbliche normative Concorrenti Clienti Fornitori
<b>Gestione responsabile dei rifiuti</b>	Aspetti ambientali	Rifiuti (GRI 103, GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)	Rai Way	• Comunità e ambiente
<b>Gestione responsabile della supply chain</b>	Aspetti sociali, Corruzione	Libertà di associazione e contrattazione collettiva (GRI 103, GRI 407-1), Pratiche di approvvigionamento (GRI 103, GRI 204-1)	Rai Way	• Fornitori
<b>Gestione sostenibile delle risorse idriche</b>	Aspetti ambientali	Acqua (GRI 103, GRI 303-1, 303-2, 303-3)	Rai Way	• Comunità e ambiente

<b>Impatti sul territorio e le comunità locali</b>	Aspetti ambientali e sociali	Comunità locali (GRI 103, GRI 413-1)	Rai Way	• Comunità e ambiente
<b>Innovazione e sviluppo di nuove tecnologie</b>	Aspetti sociali	(GRI 103)	Rai Way	• Investitori e comunità finanziaria Istituzioni e pubbliche normative Concorrenti Clienti Fornitori
<b>Politiche pubbliche e relazioni con le istituzioni</b>	Aspetti sociali	Politica pubblica (GRI 103, GRI 415-1)	Rai Way	• Istituzioni e pubbliche normative
<b>Qualità del servizio e relazioni con la clientela</b>	Aspetti sociali	Salute e sicurezza dei clienti (GRI 103, GRI 416-1, 416-2)	Rai Way	• Clienti
<b>Relazioni con le parti sociali</b>	Aspetti attinenti alla gestione del personale	Relazioni tra lavoratori e management (GRI 103, GRI 402-1)	Rai Way	• Dipendenti e rappresentanze sindacali
<b>Salute e sicurezza sul lavoro</b>	Aspetti attinenti alla gestione del personale	Salute e Sicurezza sul lavoro (GRI 103, GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)	Rai Way	• Dipendenti e rappresentanze sindacali
<b>Sicurezza dei dati e tutela della privacy</b>	Aspetti sociali	Privacy dei clienti (GRI 103, GRI 418-1)	Rai Way	• Clienti
<b>Tutela dei diritti umani</b>	Aspetti attinenti alla gestione del personale	Non discriminazione (GRI 103, GRI 406-1)	Rai Way	• Dipendenti e rappresentanze sindacali
<b>Valorizzazione del capitale umano</b>	Aspetti attinenti alla gestione del personale	Formazione e istruzione (GRI 103, GRI 404-1, 404-2), Occupazione (GRI 103, GRI 401-1, 401-2, 401-3)	Rai Way	• Dipendenti e rappresentanze sindacali

## GRI Content Index

Standard Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Numero di pagina	Note
<b>GENERAL STANDARD DISCLOSURES</b>			
<b>Profilo dell'organizzazione</b>			
102-1	Nome dell'organizzazione	Pag. 8	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Pag. 8	
102-3	Luogo della sede principale	Ultima di copertina	
102-4	Luogo delle attività	Pag. 8	
102-5	Proprietà e forma giuridiche	Pag. 16	
102-6	Mercati serviti	Pag. 13-16	
102-7	Dimensioni dell'organizzazione (es. dipendenti, ricavi netti, ecc.)	Pag. 4; 78-79	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Pag. 80	
102-9	Catena di fornitura (n. fornitori, tipologia, provenienza, ecc.)	Pag. 103-106	
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Pag. 7	Non ci sono state modifiche significative all'organizzazione o alla sua catena di fornitura
102-11	Principio de precauzione	Pag. 30	
102-12	Iniziative esterne	Pag. 39	
102-13	Adesione ad associazioni	Pag. 39	
<b>Strategia</b>			
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	Pag. 5-6	

102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	Pag. 31-32	
<b>Etica e integrità</b>			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Pag. 12	
<b>Governance</b>			
102-18	Struttura della governance	Pag. 17-21	
102-22	Composizione del massimo organo di governo e relativi comitati	Pag. 17-21	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 17-21	
<b>Politiche di remunerazione</b>			
102-35	Politiche retributive	Pag. 84-87	
102-36	Processo per determinare la retribuzione	Pag. 84-87	
<b>Coinvolgimento degli stakeholder</b>			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Pag. 32-33; 38	
102-41	Accordi collettivi di contrattazione	Pag. 83-84	
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Pag. 32-33; 38	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 32-33; 38	
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	Pag. 32-33; 38	
<b>Parametri del report</b>			
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Pag. 7	
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	Pag. 7	
102-47	Elenco dei temi materiali	Pag. 32-37	

102-48	Revisione delle informazioni	Pag. 7	
102-49	Modifiche nella rendicontazione	Pag. 7	
102-50	Periodo di rendicontazione	Pag. 7	
102-51	Data del report più recente	Pag. 119	Dichiarazione Non Finanziaria 2020
102-52	Periodicità della rendicontazione	Pag. 7	
102-53	Contatti e indirizzi utili per richiedere informazioni riguardanti il report	Pag. 119	<a href="https://www.railway.it/it/contatti">https://www.railway.it/it/contatti</a>
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	Pag. 7	
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pag. 116-128	
102-56	Assurance esterna	Pag. 129	

## SPECIFIC STANDARD DISCLOSURES

### Categoria: Performance economica

#### Performance economica

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 55-56 Pag. 116	
201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	Pag. 55-56	

#### Pratiche di approvvigionamento

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia	Pag. 103 Pag. 116	
---------	--	----------------------	--

	della modalità di gestione del tema materiale		
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Pag. 104	

#### **Anticorruzione**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 24-29 Pag. 116	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Pag. 25	
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Pag. 27-29	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Pag. 25	

#### **Imposte**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 22-24 Pag. 116	
207-1	Approccio alla fiscalità	Pag. 22-24	



207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Pag. 22-24	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Pag. 22-24	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	Pag. 23	

### Categoria: Performance ambientale

#### Energia

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 62-69 Pag. 116	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag. 65	

#### Acqua

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 74-76 Pag. 116	
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Pag. 74-76	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	Pag. 74-76	
303-3	Prelievo idrico	Pag. 75-76	

**Emissioni**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 66-67 Pag. 116	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 66-67	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 67	
305-3	Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Pag. 67-68	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	Pag. 68	
305-6	Emissioni di sostanze dannose per ozono (ODS, "ozone-depleting substances")	Pag. 69	

**Rifiuti**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 70-74 Pag. 116	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 70-74	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	Pag. 70-74	
306-3	Rifiuti prodotti	Pag. 72-73	
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	Pag. 72-73	

306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	Pag. 72-73	
-------	------------------------------------	------------	--

#### **Compliance ambientale**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 62 Pag. 116	
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Pag. 62	

#### **Categoria: Performance sociale**

#### **Occupazione**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 77-81; 87-91 Pag. 116	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 81	
401-2	Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Pag. 88	
401-3	Congedo parentale	Pag. 90	

#### **Relazioni tra lavoratori e management**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia	Pag. 83-84 Pag. 117	
---------	--	------------------------	--

	della modalità di gestione del tema materiale		
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	Pag. 83-84	

**Salute e Sicurezza sul lavoro**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 96-99 Pag. 117	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 96-99	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 96-99	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 96-99	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 96-99	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 96-99	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 96-99	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 96-99	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 97	

403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 97-98	
403-10	Malattie professionali	Pag. 99	

#### **Formazione e istruzione**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 91-93 Pag. 117	
404-1	Ore di formazione annua per dipendente	Pag. 92-93	
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Pag. 91-93	

#### **Diversità e pari opportunità**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 93-95 Pag. 116	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 21; 78-79	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Pag. 87	

#### **Non discriminazione**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia	Pag. 93-95 Pag. 117	
---------	--	------------------------	--

	della modalità di gestione del tema materiale		
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 94	

#### **Libertà di associazione e contrattazione collettiva**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 103-106 Pag. 116	
407-1	Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Pag. 103-106	

#### **Comunità locali**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 107-111 Pag. 117	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Pag. 107-111	

#### **Politica pubblica**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 39 Pag. 117	
---------	--	---------------------	--

415-1	Contributi politici	Pag. 39	
-------	---------------------	---------	--

#### **Salute e sicurezza dei clienti**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 100-102 Pag. 117	
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotti e servizi	Pag. 100	
416-2	Episodi di non-conformità a regolamenti riguardanti impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi	Pag. 100	

#### **Privacy dei clienti**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 100-102 Pag. 117	
418-1	Denunce comprovate riguardanti la violazione della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Pag. 101	

#### **Compliance**

GRI 103	Spiegazione del tema materiale e relativo perimetro di impatto, modalità di gestione del tema materiale e valutazione dell'efficacia della modalità di gestione del tema materiale	Pag. 21-22 Pag. 116	
---------	--	------------------------	--

419-1

Non conformità con leggi e  
normative in materia  
sociale ed economica

Pag. 21





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.raiway.it](http://www.raiway.it)