



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 123-ter del D.lgs. 24 febbraio 1998, n. 58

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 12 marzo 2015)

Rai Way S.p.A.

Sede legale in Roma, Via Teulada n. 66

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

Capitale sociale Euro 70.176.000,00, interamente versato

Società soggetta ad attività di direzione e coordinamento di RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A.

Indice

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2015	3
Premessa - Elementi chiave della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015.....	3
1 Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione.....	4
2 Comitato Remunerazione e Nomine	5
3 Principi e Linee Guida della Politica di Remunerazione	7
4 Destinatari della Politica di Remunerazione	11
4.1 Politica di Remunerazione relativa ai membri del Consiglio di Amministrazione.....	11
4.2 Politica di Remunerazione relativa all'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	12
SEZIONE II – INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	16
Introduzione.....	16
I Parte	17
1 Remunerazione degli Amministratori	17
2 Remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale	18
3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, del Direttore Generale e dell'ulteriore Alto Dirigente.....	19
II Parte	20
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (Alti Dirigenti)	20
Tabella 2 - Schema 7-ter - Tabelle informative sulle partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (Alti Dirigenti)	22

SEZIONE I - POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2015

Premessa - Elementi chiave della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015

Il 2015 rappresenta il primo anno di definizione della Politica di Remunerazione della Società a fronte dell'ammissione alla quotazione delle azioni ordinarie sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., in data 19 novembre 2014 (di seguito, per brevità, la "Quotazione").

La presente Sezione della Relazione sulla Remunerazione presenta, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, la Politica di Remunerazione adottata da Rai Way S.p.A. ("Rai Way" o la "Società") per l'esercizio 2015 per i membri del Consiglio di Amministrazione e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, che includono l'Alta Dirigenza (l'Amministratore Delegato e Direttore Strategico, il Direttore Generale nonché il *Chief Financial Officer* - di seguito "CFO" - anche Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) ed ulteriori posizioni dirigenziali ⁽¹⁾.

In linea generale, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2015 è finalizzata a riflettere e sostenere il raggiungimento degli obiettivi strategici ed industriali di Rai Way, promuovendo l'allineamento degli interessi del management alla generazione di valore per gli azionisti, nella cornice di riferimento della coerenza ed equità sul piano organizzativo societario, della valorizzazione del merito, in termini di apprezzamento dei risultati raggiunti e delle *performance* qualitative, e della competitività rispetto alle migliori pratiche di mercato.

Sul piano della traduzione operativa, la Politica di Remunerazione si caratterizza, rispetto all'anno 2014, per l'introduzione di un sistema variabile di breve termine (MBO), prevedendosi altresì la possibile progettazione di un incentivo a lungo termine (*long term incentive*), collegato a obiettivi previsti nel prossimo piano industriale pluriennale della Società, anche basato su strumenti finanziari.

Per completezza, nella presente Sezione, viene altresì ricordato quanto previsto in relazione alla remunerazione dei membri effettivi del Collegio Sindacale.

⁽¹⁾ I Dirigenti con Responsabilità Strategica si identificano nei "soggetti che hanno il potere e la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività di una società compresi gli amministratori (esecutivi o meno) e i sindaci della società stessa".

1 Soggetti coinvolti nel processo di remunerazione

La Politica di Remunerazione, definita in conformità a quanto previsto dalle norme di legge e dalle previsioni statutarie, è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci ai fini di deliberazione non vincolante.

Ai sensi dello Statuto di Rai Way, spetta al Consiglio un compenso annuale, in misura fissa e/o variabile, che viene deliberato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci e resta invariato fino a diversa deliberazione dell'Assemblea stessa. I compensi del Consiglio di Amministrazione deliberati dall'Assemblea sono ripartiti fra i suoi membri con deliberazione del Consiglio stesso. Gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese da essi incontrate per l'esercizio delle loro funzioni.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì, sentito il parere del Collegio Sindacale, deliberare la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vice Presidente, dell'Amministratore Delegato e, in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche, a norma dell'art. 2389, terzo comma, del Codice Civile.

L'Assemblea delibera il compenso per i membri dei Comitati Controllo e Rischi e Remunerazione e Nomine (Comitati Consultivi).

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine, con il supporto del *Chief Human Resources Officer* della Società, definisce la Politica per la Remunerazione degli Amministratori – ivi compreso il Presidente e ove nominato il Vice Presidente - dell'Amministratore Delegato (che è anche Direttore Strategico), del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica; politica che è, quindi, sottoposta all'Assemblea Ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 123- ter, comma 6, del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 (di seguito, anche "TUF").

L'Assemblea determina il compenso dei componenti del Collegio Sindacale. I Sindaci hanno, altresì, diritto al rimborso delle spese da essi incontrate per l'esercizio delle loro funzioni.

2 Comitato Remunerazione e Nomine

Il Consiglio di Amministrazione di Rai Way, in carica fino all'Assemblea che approverà il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2016, ha istituito al suo interno il Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio.

In linea generale, il Comitato Remunerazione e Nomine svolge tutti i compiti ad esso attribuiti dal Codice di Autodisciplina delle società quotate e, in particolare in materia di remunerazione:

- formula proposte al Consiglio per la definizione di una politica generale per la remunerazione dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, anche al fine della predisposizione, da parte del Consiglio, della Relazione sulla Remunerazione di cui all'art. 123-ter del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 da presentare all'Assemblea dei Soci con cadenza annuale;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica generale in materia di remunerazione approvata dal Consiglio;
- formula proposte al Consiglio per la remunerazione complessiva dell'Amministratore Delegato, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica, e per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della Società, compresi i relativi obiettivi di *performance* correlati alla componente variabile di tale remunerazione;
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio stesso verificando, in particolare, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di *performance*;
- esamina gli eventuali piani di incentivazione azionaria o monetaria destinati ai dipendenti della Società e le politiche di sviluppo strategico delle risorse umane.

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti (sia ai sensi di legge, sia del Codice di Autodisciplina delle società quotate):

Anna Gatti (Presidente)
Joyce Victoria Bigio
Fabio Colasanti

Per lo svolgimento delle attività di competenza, il Comitato Remunerazione e Nomine può avvalersi delle funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni, a spese della Società nei limiti del budget definito con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione (attualmente previsto in Euro 50.000). Qualora intenda avvalersi dei servizi di un consulente al fine di ottenere informazioni sulle pratiche di mercato in materia di politiche retributive, il Comitato verifica preventivamente che esso non si trovi in situazioni che ne compromettano l'indipendenza di giudizio.

Nel corso del 2015, il Comitato Remunerazione e Nomine si è avvalso, verificandone preventivamente l'indipendenza, della società di consulenza Hay Group S.r.l. al fine di condurre un'analisi con riguardo alla strutturazione delle politiche di remunerazione per il *management*,

focalizzata sulle caratteristiche dei sistemi di retribuzione variabile di breve termine e di più lungo termine di diverse società quotate sia operanti nel medesimo settore di Rai Way, all'estero ed in Italia, sia in settori simili, nonché con riguardo a società quotate a controllo pubblico e a società italiane quotate simili rispetto a Rai Way in termini di dimensioni di fatturato.

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

Nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato in cui vengano esaminate e formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

I membri del Comitato Remunerazione e Nomine ricevono un emolumento fisso annuo (Euro 15.000 lordi per il Presidente, Anna Gatti, ed Euro 12.000 lordi per gli altri due membri del Comitato, Joyce Victoria Bigio e Fabio Colasanti, che sono anche, rispettivamente, Presidente del Comitato Controllo e Rischi e componente di quest'ultimo) ed il rimborso delle spese incontrate per intervenire alle riunioni.

3 Principi e Linee Guida della Politica di Remunerazione

Il 2015 costituisce il primo esercizio della Politica di Remunerazione societaria successivamente alla Quotazione e in questa direzione la politica retributiva rappresenta un elemento chiave per accompagnare e favorire la focalizzazione sulla generazione di valore e sulla costruzione di un rapporto basato sulla più ampia trasparenza, responsabilità e tutela verso gli *Stakeholders*.

In particolare, il complessivo sistema retributivo di Rai Way per l'esercizio 2015 viene inteso come modello di *Talent management*, per cogliere la sfida di attrarre, incentivare e motivare le risorse strategiche chiamate a prestare un contributo determinante nella fase di trasformazione strategica ed organizzativa che vive la Società - ammessa alla quotazione – in funzione del raggiungimento di risultati sfidanti e sostenibili nel tempo.

Sulla base di queste premesse, la Politica di Remunerazione di Rai Way viene strutturata facendo perno sui seguenti 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 analisi delle politiche e prassi dei principali “*peers*” a livello nazionale ed internazionale per orientare ed informare le scelte societarie sulla materia;
- correlazione con le strategie ed i principi aziendali, con remunerazione per il profilo variabile:
 - a) legata all'evidenza di una generazione di valore aggiuntiva rispetto ai livelli di budget attesi per il 2015 e approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società;
 - b) definita secondo un criterio di “*pay for performance*” laddove la *performance* viene valutata secondo una molteplicità di indicatori che tengono conto della dimensione economico-finanziaria, della dimensione competitiva, della dimensione dell'efficienza ed innovazione dei processi interni e della dimensione sociale;
- aderenza al perimetro regolamentare e riferimento alle migliori prassi di mercato (ai fini della determinazione della politica retributiva della Società, non sono comunque state utilizzate politiche retributive di specifiche società come riferimento).

In una prospettiva di maggior dettaglio, si illustra quanto segue:

Componente fissa

La componente fissa riflette la complessità del ruolo ed il livello della posizione nonché le conoscenze/competenze distintive possedute ed è tale da attrarre e motivare il management.

L'attuale posizionamento retributivo dei destinatari della Politica di Remunerazione è stato misurato attraverso i benchmark individuati dalla società di consulenza Hay Group e sulla base della metodologia certificata adottata da quest'ultima.

Componente variabile di breve termine

La componente variabile, con riferimento al sistema MBO previsto, è basata su un orizzonte annuale per remunerare il raggiungimento di una combinazione di obiettivi quali-quantitativi che traducono i criteri delineati a livello di Comitato Remunerazione e Nomine, con il supporto tecnico del *Chief Human Resources Officer* della Società, commisurando l'incentivo alle *performance* sia societarie che individuali in termini economico-finanziari, di sviluppo del posizionamento complessivo (inteso come capacità della Società di comprendere e soddisfare le attese della domanda, con offerta di servizi idonei a creare valore per i clienti, sulla base di strategie di differenziazione e di *leadership* infrastrutturale), di innovazione su processi e servizi competitivi, di considerazione dell'impatto sociale ed ambientale delle strategie societarie.

Lo sviluppo del sistema MBO include, altresì, l'introduzione di elementi di *compliance*, ivi inclusi profili di eticità e rispondenza alle disposizioni inerenti la normativa in materia anticorruzione applicabili alla Società e una valutazione della *performance* correlata alla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario.

I risultati attesi si qualificano come: a) misurabili: rappresentano valori precisi e non tendenze; b) sfidanti: si traducono in un miglioramento degli indicatori attesi; c) raggiungibili nell'orizzonte temporale individuato. Vengono delineati preventivamente gli indicatori di *performance* che qualificano gli obiettivi operativi prescelti e sono funzionali alla misura del loro raggiungimento. Gli stessi fattori di misura sono utilizzati come elementi oggettivi di controllo del progresso verso il pieno raggiungimento degli obiettivi stessi.

Il sistema di retribuzione variabile a breve termine viene condizionato all'introduzione di un meccanismo di "cancello" per il raggiungimento degli obiettivi (in linea con le migliori prassi di mercato) di natura economico-finanziaria. Il "cancello" delineato è basato sul miglioramento dei livelli di *budget* 2015, in particolare della soglia «*EBITDA-Capex di mantenimento*», nella misura di 1,5%, con conseguente finanziamento del "*Funding Pool*" complessivo, funzionale al sistema.

Il processo prevede – a seguito della approvazione della Relazione sulla Remunerazione da parte del Consiglio di Amministrazione e della deliberazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 123-ter del TUF – l'attribuzione formale degli obiettivi ai destinatari a cura del *Chief Human Resources Officer* della Società, che opera in collaborazione con le funzioni aziendali cui compete la responsabilità di certificazione dei parametri presi a riferimento, previa analisi e indicazioni di competenza da parte del Comitato Remunerazione e Nomine. L'andamento degli obiettivi è poi monitorato nel corso dell'anno con riferimento sia all'andamento dei risultati complessivi, sia alla verifica dell'avanzamento rispetto ai parametri individuati per ciascun ruolo, a cura del Comitato Remunerazione e Nomine con il supporto del *Chief Human Resources Officer* della Società, che fornirà periodiche evidenze al riguardo, con cadenza almeno quadrimestrale. Il Comitato Remunerazione e Nomine esprimerà il parere di competenza, esplicitando eventuali raccomandazioni.

L'effettivo *Funding Pool* viene definito a valle della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi deliberati e in ogni caso subordinato al conseguimento dell'effettivo valore prestabilito a livello di "cancello"; la consuntivazione è definita a seguito dell'approvazione del bilancio dell'esercizio e la valutazione della *performance* di ruolo dei Dirigenti con Responsabilità Strategica e del raggiungimento del set obiettivi di ruolo viene curata dal *Chief Human Resources Officer* della Società e sottoposta al Comitato Remunerazione e Nomine per il parere di competenza. Il Comitato propone al Consiglio d'Amministrazione la valutazione e la conseguente determinazione del bonus inerente gli Alti Dirigenti, nonché gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (per questi ultimi a seguito di proposte del *Chief Human Resources Officer* in

coordinamento con l'Amministratore Delegato, a valle del parere del Comitato Remunerazione e Nomine sulla coerenza dell'attuazione).

La valutazione finale degli obiettivi è basata anche sulla verifica dei risultati attesi in materia di conformità con riguardo al rispetto di profili etici e disposizioni inerenti la normativa in materia anticorruzione applicabile alla Società.

L'eventuale erogazione avviene entro il primo semestre 2016.

Nessun incentivo verrà erogato in caso di condotte dolose o gravemente colpose o di significativo deterioramento della situazione patrimoniale e finanziaria di Rai Way e qualsiasi importo erogato sarà soggetto a meccanismi di restituzione (“*clawback*”) nel caso in cui le *performance* considerate si siano rivelate non durature o effettive a causa di condotte dolose o gravemente colpose, nell'ambito degli applicabili obblighi di legge e di contratto.

Come evidenziato, è destinataria della componente variabile di breve termine la Dirigenza con Responsabilità Strategica, che, come sopra indicato, include l'Alta Dirigenza (l'Amministratore Delegato e Direttore Strategico, il Direttore Generale e il CFO e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) nonché le ulteriori figure dirigenziali, che sono state identificate in relazione all'assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai Way a seguito della Quotazione, nei titolari delle seguenti posizioni organizzative: “Affari Legali e Societari e Segreteria del Consiglio di Amministrazione”, “Chief Human Resources Officer”, “Gestione Territoriale”, “Ingegneria”, “Sviluppo commerciale, contratto RAI e valorizzazione immobiliare”.

Benefici non monetari

Trattasi dei seguenti benefici, corrisposti esclusivamente ai Dirigenti della Società, che rimangono invariati rispetto al 2014:

- (i) utilizzo di autovettura aziendale;
- (ii) polizze assicurative.

I componenti del Consiglio di Amministrazione che non rivestano la qualifica di Dirigenti della Società non hanno diritto ai suddetti benefici non monetari ⁽²⁾.

Per completezza, con riguardo al Collegio Sindacale (che nell'esercizio 2014 e fino all'11 marzo 2015 ha svolto anche le funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001), si segnala che il compenso annuo lordo è stato definito dall'Assemblea dei Soci nella misura di Euro 35.000,00 per il Presidente e di Euro 20.000,00 per ciascun Sindaco effettivo. Non sono quindi previste componenti variabili della remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari, o indennità, anche di natura assicurativa, in caso di cessazione dalla carica. Si prevede che siano mantenuti i livelli di compenso definiti sino alla delibera dell'Assemblea che

⁽²⁾ Per completezza, si precisa che ai Dirigenti della Società è altresì concessa la facoltà di iscrizione, in particolare, a un fondo di previdenza complementare, regolamentata dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

nell'esercizio 2015 sarà a chiamata a nominare i nuovi componenti del Collegio Sindacale (essendo in scadenza quello in carica) e a determinare i relativi compensi. I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese da essi incontrate per l'esercizio delle loro funzioni.

4 Destinatari della Politica di Remunerazione

4.1 Politica di Remunerazione relativa ai membri del Consiglio di Amministrazione

L'Assemblea dei Soci ha deliberato di determinare, con effetto dalla Quotazione, l'emolumento previsto per ciascun Consigliere di Amministrazione in un importo di Euro 50.000,00 annui lordi oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi da riconoscere a ciascun Presidente di Comitati Consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi da riconoscere a ciascun Consigliere indipendente che sia parte di Comitati Consultivi senza ricoprire la carica di Presidente di un tale Comitato, così attribuendo al Consiglio di Amministrazione medesimo, nella propria collegialità, un compenso annuo lordo complessivo di massimi Euro 404.000,00, ferme restando in ogni caso le facoltà del Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile. Agli Amministratori non sono quindi attribuiti gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari. Gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese da essi incontrate per l'esercizio delle loro funzioni.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, Camillo Rossotto, e il Consigliere Salvatore Lo Giudice sono titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A. e riversano alla stessa i rispettivi emolumenti.

Non sono previste, a favore degli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato (in qualità di Direttore Strategico), componenti variabili della remunerazione.

Non sono previsti accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori che contemplino indennità, anche di natura assicurativa, in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non è inoltre previsto alcun contratto tra la Società e alcuno degli Amministratori che contempli indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile (in caso di separato rapporto di lavoro).

4.2 Politica di Remunerazione relativa all'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

A. ALTI DIRIGENTI

Nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, sono Alti Dirigenti della Società:

- l'Amministratore Delegato, Stefano Ciccotti, che a far data dalla Quotazione, è anche titolare di un contratto di lavoro con Rai Way con funzione di Direttore Strategico;
- il Direttore Generale, Aldo Mancino;
- il CFO nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari, Adalberto Pellegrino.

Gli Alti Dirigenti della Società sono destinatari di un pacchetto retributivo globale costituito da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine su base annuale e da benefici non monetari.

Le componenti fisse e variabili di ciascun pacchetto retributivo rispondono ai principi delineati nel precedente paragrafo *Principi e Linee Guida della Politica di Remunerazione*.

Nel dettaglio, la componente variabile a breve termine (MBO) prevede un valore annuo del premio articolato come da tabella a seguire in percentuale sulla retribuzione fissa in base al raggiungimento degli obiettivi:

AMMINISTRATORE DELEGATO/DIRETTORE STRATEGICO	
Livello di <i>Performance</i>	Valore dell'incentivo in % compenso fisso
Sotto soglia di accesso	0%
Raggiungimento 75% set obiettivi (soglia di accesso)	35%
Target (Raggiungimento 100% set obiettivi)	50%

DIRETTORE GENERALE	
Livello di <i>Performance</i>	Valore dell'incentivo in % compenso fisso
Sotto soglia di accesso	0%
Raggiungimento 75% set obiettivi (soglia di accesso)	35%
Target (Raggiungimento 100% set obiettivi)	50%

CFO	
Livello di <i>Performance</i>	Valore dell'incentivo in % compenso fisso
Sotto soglia di accesso	0%
Raggiungimento 75% set obiettivi (soglia di accesso)	35%
Target (Raggiungimento 100% set obiettivi)	50%

La *performance* individuale di ciascun partecipante dell’Alta Dirigenza viene strutturata con obiettivi individuali, con i relativi *Key Performance Indicators* (“KPI”), che focalizzano le dimensioni economico-finanziaria, competitiva, dei processi interni (inclusi profili di eticità e rispondenza alle disposizioni inerenti la normativa in materia anticorruzione applicabile alla Società) e una valutazione della *performance* correlata alla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario, dell’innovazione, dello sviluppo della cultura organizzativa e della dimensione sociale, differenziate in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari. Con particolare riferimento al CFO (anche in funzione di Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari e coerentemente con i compiti allo stesso assegnati), si considera altresì rilevante, sul piano della *performance* attesa nell’ambito dell’innovazione e dei processi, l’affinamento del sistema procedurale e di controllo contabile e di gestione, secondo programmi predefiniti, tali da consentire di disporre periodicamente e con tempestività di un quadro esaustivo della situazione economica e finanziaria della Società e del monitoraggio dei principali KPI e dei fattori di rischio, secondo dimensioni di analisi adeguate alla tipologia di *business*, alla complessità organizzativa e alle specificità del fabbisogno informativo del *management* ⁽³⁾.

Amministratore Delegato/Direttore Strategico	
Obiettivo	Peso
EBITDA – CAPEX di mantenimento (<i>budget revisited</i>)⁽⁴⁾	60%
NEW THIRD PARTY BUSINESS	20%
CHANGE MANAGEMENT E SVILUPPO ORGANIZZATIVO	20%

Direttore Generale	
Obiettivo	Peso
EBITDA – CAPEX di mantenimento (<i>budget revisited</i>)⁽⁴⁾	60%
NEW THIRD PARTY BUSINESS	20%
EFFICACIA ED EFFICIENZA DEI PROCESSI INDUSTRIALI	20%

⁽³⁾ Per mera completezza, si precisa come si preveda che, in coerenza con il Codice di Autodisciplina delle società quotate, il meccanismo di incentivazione del dirigente responsabile della funzione Internal Auditing della Società - pur non essendo tale figura rientrante tra i Dirigenti con Responsabilità Strategica - sia coerente con i compiti ad esso assegnati.

⁽⁴⁾ *Budget revisited*: valore di riprevisione incrementale rispetto al budget.

CFO	
Obiettivo	Peso
EBITDA – CAPEX di mantenimento (<i>budget rivisited</i>) (⁴)	60%
POSIZIONE FINANZIARIA NETTA	20%
EFFICACIA ED EFFICIENZA DEI PROCESSI ECONOMICO-FINANZIARI	20%

I benefici non monetari per gli Alti Dirigenti sono rappresentati da: (i) utilizzo di autovettura aziendale; e (ii) polizze assicurative (⁵).

Non sono previsti accordi tra la Società e gli Alti Dirigenti che prevedano indennità, anche di natura assicurativa, in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non è altresì vigente alcun contratto tra Rai Way ed alcuno degli Alti Dirigenti che prevede indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile (in caso di separato rapporto di lavoro).

(⁵) Per completezza, si precisa che ai Dirigenti della Società è altresì concessa la facoltà di iscrizione, in particolare, a un fondo di previdenza complementare, regolamentata dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

B. ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

In relazione all'assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai Way a seguito della Quotazione, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica si identificano nei titolari delle seguenti posizioni organizzative: "Affari Legali e Societari e Segreteria del Consiglio di Amministrazione", "Chief Human Resources Officer", "Gestione Territoriale", "Ingegneria" e "Sviluppo commerciale, contratto RAI e valorizzazione immobiliare".

Tali Dirigenti sono destinatari di un pacchetto retributivo globale costituito da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine su base annuale e da benefici non monetari.

Le componenti fissa e variabile di ciascun pacchetto retributivo rispondono ai principi delineati nel precedente paragrafo *Principi e Linee Guida della Politica di Remunerazione*.

Nel dettaglio, la componente variabile a breve termine (MBO) prevede un valore annuo del premio nella misura del 30% massimo della retribuzione fissa al *target* (in caso di raggiungimento del 100% del set obiettivi), con soglia di accesso al raggiungimento del 75% del set obiettivi.

Il sistema di incentivazione variabile è strutturato in modo che gli obiettivi dell'Alta Dirigenza e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica siano orientati in modo integrato al raggiungimento di un obiettivo di miglioramento della redditività complessiva, espresso dal KPI «EBITDA-CAPEX di mantenimento» (valore di riprevisione incrementale rispetto al budget relativo all'esercizio 2015), con peso del 60% per tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategica. Il restante 40% sarà rappresentato dai KPI di settore.

La *performance* individuale di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica viene strutturata con ulteriori due/tre obiettivi, indicati nelle schede obiettivi individuali con i relativi KPI, che sono collegate alle dimensioni economico-finanziaria, competitiva, dei processi interni (inclusi profili di eticità e rispondenza alle disposizioni inerenti la normativa in materia anticorruzione applicabile alla Società) e ad una valutazione della *performance* correlata alla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario, dell'innovazione, dello sviluppo della cultura organizzativa e della dimensione sociale, differenziate in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari. Il set obiettivi viene definito - d'intesa con l'Amministratore Delegato, sulla base del parere del Comitato Remunerazione e Nomine - dalla funzione *Chief Human Resources Officer* della Società.

I benefici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono rappresentati da: (i) utilizzo di autovettura aziendale; e (ii) polizze assicurative ⁽⁶⁾.

Non sono previsti accordi tra la Società ed alcuno degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica che prevedano indennità, anche di natura assicurativa, in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non è inoltre previsto alcun contratto tra la Società e alcuno degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica che contempli indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile (in caso di separato rapporto di lavoro).

⁽⁶⁾ Per completezza, si precisa che ai Dirigenti della Società è altresì concessa la facoltà di iscrizione, in particolare, a un fondo di previdenza complementare, regolamentata dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali.

SEZIONE II – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Introduzione

La presente Sezione è composta da:

1. una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell’esercizio 2014 (da intendersi dalla Quotazione al termine dell’esercizio) dei membri del Consiglio di Amministrazione, dei Sindaci Effettivi, del Direttore Generale, e della restante Dirigenza con Responsabilità Strategica;
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate nonché le partecipazioni detenute dai soggetti di cui al precedente punto 1 (ai sensi dell’art. 84-*quater* comma 4, del Regolamento Emittenti, adottato con Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999).

Le voci che compongono la remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci Effettivi, e del Direttore Generale sono rappresentate in forma nominativa, mentre quelle della restante Dirigenza con Responsabilità Strategica in forma aggregata.

I Parte

1 Remunerazione degli Amministratori

Con effetto dalla Quotazione al 31 dicembre 2014 si evidenzia il seguente quadro informativo:

- l'Assemblea dei Soci ha deliberato di determinare, con effetto dalla Quotazione, l'emolumento previsto per ciascun Consigliere di Amministrazione in un importo di Euro 50.000,00 annui lordi (importi percepiti pro quota dalla Quotazione al 31 dicembre 2014, pari a Euro 5.833,32) oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi da riconoscere a ciascun Presidente di Comitati Consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi da riconoscere a ciascun Consigliere indipendente che sia parte di Comitati Consultivi senza ricoprire la carica di Presidente di un tale Comitato (importi percepiti pro quota dalla Quotazione al 31 dicembre 2014, pari a Euro 7.583,32 lordi per i Consiglieri con funzione di Presidente di Comitato ed Euro 7.233,32 lordi per i Consiglieri facenti parte di Comitato);
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione Camillo Rossotto e il Consigliere Salvatore Lo Giudice - titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A. – hanno riversato alla Capogruppo i rispettivi emolumenti.

A far data dalla Quotazione non sono state previste, a favore degli Amministratori, componenti variabili della remunerazione né sono stati attribuiti gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari (per quanto concerne l'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, si rinvia al Paragrafo 3 della presente Parte). Gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle spese da essi incontrate per l'esercizio delle loro funzioni.

Non vi sono stati bonus e altri incentivi, né benefici non monetari, per i componenti del Consiglio di Amministrazione in funzione di tale carica (per quanto concerne l'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, si rinvia al Paragrafo 3 della presente Parte).

Non vi sono stati accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori che prevedano indennità, anche di natura assicurativa, in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto. Non è inoltre previsto alcun contratto tra la Società e alcuno degli Amministratori che contempli indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile.

2 Remunerazione dei componenti effettivi del Collegio Sindacale

I componenti effettivi del Collegio Sindacale sono stati destinatari di un compenso lordo pro quota, dalla data di Quotazione al 31 dicembre 2014, pari a Euro 4.067,34 per il Presidente e a Euro 2.324,19 per ciascun Sindaco effettivo. I Sindaci hanno diritto al rimborso delle spese da essi incontrate per l'esercizio delle loro funzioni.

Non vi sono state componenti variabili delle remunerazioni, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari, o indennità, anche di natura assicurativa, in caso di cessazione dalla carica.

3 Remunerazione dell'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, del Direttore Generale e dell'ulteriore Alto Dirigente

Nel periodo intercorrente tra la Quotazione e il 31 dicembre 2014, la Dirigenza con Responsabilità Strategica è stata costituita dai soli Alti Dirigenti.

L'Amministratore Delegato, Stefano Ciccotti – in precedenza titolare di un contratto di lavoro con qualifica dirigenziale presso RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A. e operante presso la Società in regime di distacco dalla Capogruppo - a far data dalla Quotazione è titolare di un contratto di lavoro con qualifica dirigenziale presso la Società nel ruolo di Direttore Strategico con una retribuzione lorda pro quota, dalla Quotazione al 31 dicembre 2014, pari a Euro 34.826,39.

Si evidenzia inoltre che, nel periodo intercorrente tra la data di Quotazione e il 31 dicembre 2014:

- la retribuzione lorda pro quota percepita dal Direttore Generale è stata pari a Euro 27.919,67;
- la retribuzione lorda pro quota percepita dal restante Alto Dirigente, a Euro 23.227,66.

Non sono stati previsti bonus e altri incentivi né componenti variabili della remunerazione.

I benefici non monetari corrisposti agli Alti Dirigenti nella loro qualità di dirigenti della Società sono consistiti in:

- (i) utilizzo dell'autovettura aziendale;
- (ii) polizze assicurative.

Per completezza, si precisa che ai Dirigenti della Società è altresì concessa la facoltà di iscrizione, in particolare, a un fondo di previdenza complementare, regolamentata dai contratti collettivi nazionali di riferimento e dagli accordi integrativi aziendali; facoltà che è stata esercitata da tutti gli Alti Dirigenti. Con riferimento alla previdenza complementare, si veda, sempre per completezza, quanto indicato nelle note alla Tabella 1, della Parte 2 della presente Sezione.

Non vi sono stati accordi tra la Società ed alcuno degli Alti Dirigenti che prevedano indennità, anche di natura assicurativa, in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

Non vi è stato alcun contratto tra la Società e alcuno degli Alti Dirigenti che preveda indennità in caso di cessazione dalla carica o di risoluzione del rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile.

II Parte

Tabella 1- Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e di controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (Alti Dirigenti)

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO - ESERCIZIO 2014	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (*)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BENEFICI NON MONETARI (1)	COMPENSI VARIABILI NON-EQUITY		ALTRI COMPENSI	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	TOTALE
							Bonus e altri incentivi	Partecipazione agli utili			
CAMILLO ROSSOTTO	PRESIDENTE	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	5.833,32	-	-	-	-	-	-	5.833,32
STEFANO CICCOTTI	AMMINISTRATORE DELEGATO e DIRETTORE STRATEGICO	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	40.659,71 (●)	-	288,79	-	-	-	-	40.948,50
JOYCE VICTORIA BIGIO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	5.833,32	1.750(a)	-	-	-	-	-	7.583,32
FABIO COLASANTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	5.833,32	1400 (b)	-	-	-	-	-	7.233,32
ALBERTO DE NIGRO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	5.833,32	1400(c)	-	-	-	-	-	7.233,32
ANNA GATTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	5.833,32	1750(d)	-	-	-	-	-	7.583,32
SALVATORE LO GIUDICE	CONSIGLIERE	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2016	5.833,32	-	-	-	-	-	-	5.833,32
MARIA GIOVANNA BASILE	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALI	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2014	4067,34	-	-	-	-	-	-	4067,34
GIOVANNI GALOPPI	SINDACO EFFETTIVO	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2014	2324,19	-	-	-	-	-	-	2324,19
AGOSTINO MALSEGNA	SINDACO EFFETTIVO	19.11 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2014	2324,19	-	-	-	-	-	-	2324,19
ALDO MANCINO	DIRETTORE GENERALE	19.11 - 31.12		27.919,67	-	488,39	-	-	-	-	28.408,06
ALTRO DIRIGENTE CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA		19.11 - 31.12		23.227,66	-	508,08	-	-	-	-	23.735,74
	TOTALE			135.522,68	6300	1285,26					143.107,94

(*) Il Presidente Camillo Rossotto e il Consigliere Salvatore Lo Giudice riversano i compensi percepiti a RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A..

(1) Per completezza, con riferimento alla previdenza complementare, si segnala che, fermo restando quanto già indicato, inter alia, nella Sezione II, I Parte, Paragrafo 3, l'opzione cui possono aderire i Dirigenti della Società consente loro di configurare come componente retributiva l'eccedenza della contribuzione complementare rispetto alla soglia di deducibilità fiscale (Euro 5.164 in ragione d'anno). Detta opzione è stata esercitata dall'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, dal Direttore Generale e dall'ulteriore Alto Dirigente (con conseguenti componenti retributive pro quota nel periodo di riferimento, incluse nei Compensi fissi percepiti, pari, rispettivamente, a Euro 2.339,76, Euro 2.697,36 e Euro 2.130,00).

(●) = Di cui Euro 34.826,39 in relazione al contratto di lavoro con qualifica dirigenziale quale Direttore Strategico.

(a) = Presidente del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato Remunerazione e Nomine

(b) = Membro del Comitato Controllo e Rischi e membro del Comitato Remunerazione e Nomine

(c) = Membro del Comitato Controllo e Rischi

(d) = Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Tabella 2 - Schema 7-ter - Tabelle informative sulle partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (Alti Dirigenti)

TABELLA 2.1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Direttori Generali

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA DATA DI QUOTAZIONE (19.11.2014)*	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
Camillo Rossotto	Presidente		20.000			20.000
Stefano Ciccotti	Amm.re Delegato	Rai Way	4.500			4.500
Salvatore Lo Giudice	Amministratore	Rai Way	1.500			1.500
Alberto De Nigro	Amministratore					
Anna Gatti	Amministratore					
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	Rai Way		12.950		12.950
Fabio Colasanti	Amministratore					
Maria Giovanna Basile	Presidente Coll. Sindacale					
Giovanni Galoppi	Sindaco Effettivo					
Agostino Malsegna	Sindaco Effettivo					
Aldo Mancino	Direttore Generale	Rai Way	10.000			10.000

(*) Acquistate nel contesto dell'offerta pubblica di vendita di azioni della Società da parte di RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A., finalizzata all'ammissione a quotazione sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., delle azioni della Società

TABELLA 2.2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica (Alti Dirigenti)

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA (Alti Dirigenti)	SOCIETA' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA DATA DI QUOTAZIONE (19.11.2014) *	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2014
1	Rai Way	2.000			2.000

(*) Acquistate nel contesto dell'offerta pubblica di vendita di azioni della Società da parte di RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A., finalizzata all'ammissione a quotazione sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., delle azioni della Società

Roma, 12 marzo 2015

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Camillo Rossotto