

### Metriche di remunerazione – Obbligo di informativa S1-16

[97 a, b, c, RA 98, RA 99, RA 100, 101]: La Società comunica la differenza tra i livelli retributivi medi delle due categorie, espressa come una percentuale rispetto ai salari medi dei lavoratori di sesso maschile e femminile. Nell'anno di rendicontazione, infatti, il divario retributivo di genere, inteso come variazione percentuale tra i livelli retributivi medi corrisposti alle lavoratrici e ai lavoratori, risulta pari al -7%. Dunque, risulta un divario retributivo a favore delle lavoratrici.

A tal proposito, si specifica che, a livello metodologico Rai Way adotta un approccio strutturato per il calcolo della differenza retributiva tra i generi, basata su criteri standardizzati e allineati alle migliori pratiche europee.

Il calcolo della retribuzione media oraria di uomini e donne si fonda sulla Retribuzione Annuale Lorda (RAL) base dei dipendenti con contratto a tempo indeterminato (TI) e a tempo determinato (TD) presenti nel mese di dicembre. Il numero di unità impiegato per il calcolo della retribuzione media è riferito all'organico di dicembre, includendo i contratti part-time orizzontali proporzionati all'impegno contrattuale<sup>20</sup> (ad esempio, un part-time al 50% è considerato come 0,5 unità). Per ottenere la retribuzione oraria media, la RAL annuale viene divisa per un numero fisso di 1.720 ore annue, in conformità con lo standard europeo<sup>21</sup>.

Parallelamente, Rai Way effettua il calcolo del rapporto tra la remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti, escludendo il reddito più alto. Tale rapporto, nell'anno di rendicontazione è risultato pari a 7,01. A tal fine, viene considerata la retribuzione utilizzata da Rai ai fini della trasparenza, escludendo specifiche componenti non direttamente riconducibili alla prestazione lavorativa, quali contribuzione assicurativa, sanitaria e previdenziale, premi non legati alla performance, diarie a carattere risarcitorio e somme erogate a titolo di rimborso spese o contenzioso. Sono invece inclusi nella retribuzione lorda elementi quali il welfare aziendale, i fringe benefit relativi ad auto e alloggio, nonché gli indennizzi erogati dall'Ente Previdenziale per assenze protette (ad esempio, maternità, congedi parentali, malattia, permessi ex L.104/92).

Infine, per garantire un'analisi coerente e rappresentativa della forza lavoro in servizio, sono escluse dal calcolo tutte le retribuzioni erogate nel 2024 a dipendenti cessati nell'anno o negli anni precedenti, così come quelle relative a nuove assunzioni nel corso dell'anno, ad eccezione dei dipendenti stabilizzati.

### Incidenti e denunce e gravi impatti e incidenti sui diritti umani – Obbligo di informativa S1-17

[103 a, b, c, d, 104 a, b] Nel periodo di rendicontazione, **non si sono verificati episodi di discriminazione**<sup>22</sup> e **incidenti gravi in materia di diritti umani**<sup>23</sup> né sono state presentate denunce attraverso canali ad hoc e punti di contatto nazionali, e pertanto non sono state registrate ammende, sanzioni e risarcimenti risultanti dagli incidenti e dalle denunce in tali ambiti.

<sup>20</sup> Si specifica che i part-time sono 8 orizzontali e 2 verticali.

<sup>21</sup> Il numero 1720 fa riferimento all'indicazione di ore annue lavorate pubblicato all'interno del documento "Horizon 2020 – Direct personnel costs".

<sup>22</sup> Si specifica che sono state considerate, tra le altre, le seguenti forme di discriminazione: per genere, per razza o origine etnica, per età, per orientamento sessuale, per molestie.

<sup>23</sup> Si specifica che sono state considerate le seguenti casistiche: mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani; mancato rispetto della dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro; mancato rispetto delle linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali.