



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

Ai sensi dell'art. 123-ter del D. Lgs. n. 58/1998

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 21 marzo 2018)

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

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	3
PREMESSA	7
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2018	8
COMPLIANCE - SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	8
COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	9
PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	11
QUADRO DI SINTESI.....	15
Politica di Remunerazione relativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori e al Collegio Sindacale.....	16
Politica di Remunerazione relativa all’Amministratore Delegato e Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	17
SEZIONE II – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	20
INTRODUZIONE	20
I PARTE	21
REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE.....	21
REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE.....	22
REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	23
II PARTE	25
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	25
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.....	27

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

Care Azioniste e cari Azionisti,

insieme ai Consiglieri Joyce Victoria Bigio e Donatella Sciuto, per il ruolo di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Rai Way che ho l'onore di ricoprire, sono lieta di presentare la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2018 di Rai Way. Tale Relazione rappresenta lo strumento ormai consolidato di divulgazione e condivisione dei sistemi retributivi adottati dalla Società, agendo lungo una direttrice di allineamento continuo rispetto al contesto normativo e regolamentare ed alle *best practices* nazionali ed internazionali, al fine di rafforzare gli interessi degli azionisti e degli *stakeholder* e, parallelamente, attrarre ed incentivare gli Amministratori e i Dirigenti con Responsabilità Strategiche, chiamati a gestire con successo l'Azienda (Codice di Autodisciplina, principio 6.P.1).

La correlazione con le strategie ed i principi aziendali, la competitività rispetto alle migliori pratiche di mercato nella cornice di riferimento della coerenza ed equità sul piano organizzativo societario, la trasparenza sui modelli di retribuzione, nonché la *compliance* con il contesto normativo e regolamentare si confermano principi cardine della politica retributiva di Rai Way, finalizzata, nel 2018, a riflettere ed incentivare il raggiungimento, il superamento e la sostenibilità degli obiettivi industriali Societari e, conseguentemente, a promuovere l'allineamento degli interessi del *management* alla generazione di valore per gli azionisti, in coerenza con le sfide e le opportunità declinate anche in una prospettiva di lungo periodo.

Nel configurare la politica di remunerazione per il 2018, descritta nella prima sezione del documento, il Comitato ha, altresì, recepito le sollecitazioni pervenute dagli *stakeholder*, nella prospettiva di un dialogo aperto, trasparente e costante con tutti i portatori di interesse.

In tale contesto, l'impegno del Comitato nel corso dell'ultimo anno, caratterizzato da un significativo *turn around* organizzativo funzionale allo sviluppo del posizionamento complessivo e di ulteriore focalizzazione sull'orientamento al *business* e sull'innovazione di processi e servizi competitivi, si è incentrato sulle seguenti attività:

- consuntivazione dei risultati di *performance* riferiti all'anno 2016;
- monitoraggio continuo degli strumenti, e della correlata efficacia, per l'attuazione della politica per la remunerazione per l'anno 2017;
- contributo allo sviluppo dei piani di successione riferiti alle posizioni manageriali strategiche;
- impulso all'aggiornamento della *job evaluation* e della diagnosi retributiva per le posizioni organizzative chiave;
- definizione delle linee di sviluppo per il sistema MBO per l'anno 2018 e sensibilizzazione del *management* societario sulla cultura della valutazione.

A conferma della bontà delle politiche retributive adottate, Rai Way, dalla quotazione in Borsa, ha costantemente creato valore per i propri azionisti, come illustrato nei grafici a seguire, raggiungendo risultati più che positivi rispetto al mercato di riferimento.

Quanto ai contenuti della nuova Politica di Remunerazione, alla luce dei risultati positivi ottenuti dalla politica retributiva 2017, è stato ritenuto opportuno mantenere sostanzialmente invariata la struttura, proponendo al Consiglio di Amministrazione alcune limitate modifiche volte a garantirne un miglior apprezzamento da parte del mercato ed un consolidamento nell'allineamento del *management* e degli Amministratori ai traguardi strategici Societari. In particolare, si è dato corso allo sviluppo di analisi funzionali all'introduzione di un Piano di remunerazione variabile di lungo termine, finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile, coerentemente con gli interessi degli Azionisti, nonché a trattenere personale chiave della Società.

Il Consiglio di Amministrazione ha condiviso i contenuti della Politica Retributiva di Rai Way, approvando nella seduta del 21 marzo 2018 la presente Relazione sulla Remunerazione articolata, ai sensi dell'art. 123-ter del TUF, come segue:

- nella prima sezione, sulla quale l'Assemblea ordinaria degli Azionisti è chiamata ad esprimere un voto non vincolante, vengono illustrati principi e linee guida della politica di remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2018 per i membri degli Organi sociali (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica;
- nella seconda sezione, sono presentate le informazioni sugli interventi retributivi di competenza dell'esercizio 2017 *versus* i destinatari delle Politiche di Remunerazione dello scorso anno.

Auspichiamo che anche quest'anno una politica di remunerazione solida, esaustiva e trasparente ci aiuterà a raggiungere i nostri obiettivi, valorizzando le nostre persone e i nostri azionisti per i loro contributi e investimenti.

Vi ringrazio sin d'ora, anche a nome degli altri componenti del Comitato, per l'attenzione che dedicherete alla Relazione e per il consenso che vorrete dare alle politiche 2018 in essa definite.

Anna Gatti

Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

TOTAL SHAREHOLDER RETURN DI RAI WAY DALL'IPO AL 31/12/2017

Dall'avvio della quotazione delle azioni della Società sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana (19 novembre 2014) a fine 2017 Rai Way ha conseguito per i propri azionisti un Total Shareholder Return (TSR) dell'86% (72% al netto dei dividendi e 14% dalla distribuzione di dividendi).

Nello stesso periodo, il TSR¹¹ degli indici FTSE Italia All-Share e FTSE Italia Mid Cap è stato rispettivamente del 30% (18% al netto dei dividendi) e dell'86% (73% al netto dei dividendi).

ANDAMENTO DEL TITOLO RAI WAY E DEGLI INDICI FTSE ITALIA ALL-SHARE e MID CAP (IPO-31/12/2017)



PERFORMANCE ECONOMICHE DALL'IPO AL 31/12/2017

€ milioni	IPO	2017	Var. %
Ricavi core	207,4	216,2	4,2%
Adj. EBITDA	105,1	115,5	9,9%
EBIT	54,2	81,4	50,2%
Utile Netto	33,6	56,3	67,6%

¹¹ Media ponderata in base alla capitalizzazione del flottante dei rendimenti (dividendi inclusi) delle azioni appartenenti agli indici.

RAI WAY E I MERCATI FINANZIARI NEL 2017

L'anno finanziario è stato significativamente positivo in molti dei principali mercati mondiali, favoriti dal generale miglioramento dell'economia e della fiducia degli investitori, dalle indicazioni su un cambio molto graduale e progressivo delle politiche monetarie in un contesto di moderata inflazione e da aspettative di bassa volatilità sui fondamentali delle imprese.

Il mercato azionario italiano (FTSE Italia All-share) è cresciuto del 15,5% nel 2017, con i rialzi più significativi fatti segnare dal comparto automobilistico. Lo spread di rendimento BTP-Bund 10 anni si è attestato a 159bp al 31 dicembre 2017, in linea rispetto al valore di fine 2016 pari a 161bp.

Le azioni di Rai Way, come ricordato quotate sul Mercato Telematico Azionario di Borsa italiana dal 19 Novembre 2014 in seguito al completamento dell'Offerta Globale, hanno registrato nel corso del 2017 una performance molto positiva con un rialzo del 41,8% (46,1% includendo la distribuzione del dividendo), decisamente superiore al +15,5% dell'indice FTSE Italia All Share ed al +32,3% dell'indice FTSE Italia Mid-cap. L'andamento si è inserito nella citata positività del contesto complessivo, anche a livello di settore. Rai Way ha chiuso il 2017 con una capitalizzazione di Euro 1.380,4 milioni.

PREMESSA

Elementi chiave della Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018

La presente Relazione sulla Remunerazione rappresenta, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, i principi e le linee guida della politica retributiva di Rai Way S.p.A. (“**Rai Way**” o la “**Società**”) e della relativa attuazione.

Il documento prevede:

- nella prima sezione, l'illustrazione della politica di remunerazione adottata dalla Società per l'esercizio 2018 per i membri degli Organi sociali (il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale) e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, che includono l'Alta Dirigenza (l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, il Chief Human Resources Officer e il Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) e ulteriori posizioni dirigenziali ⁽²⁾. In linea generale, la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2018 è finalizzata a riflettere e incentivare il raggiungimento ed il superamento degli obiettivi industriali di Rai Way e, conseguentemente, a promuovere l'allineamento degli interessi del *management* alla generazione di valore per gli azionisti, in coerenza con le sfide e le opportunità declinate in una prospettiva di lungo periodo;
- nella seconda sezione, la rappresentazione in forma descrittiva sintetica e in forma tabellare dei compensi di competenza dell'esercizio 2017 dei destinatari delle Politiche di Remunerazione.

⁽²⁾ 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*”.

SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2018

COMPLIANCE - SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

La Politica di Remunerazione, definita secondo quanto previsto dalle norme di legge e dalle previsioni statutarie, oltre che in considerazione di quanto previsto dal Codice di Autodisciplina delle società quotate come adottato dalla Società (il “**Codice di Autodisciplina**”), è approvata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine e sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei soci.

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.

L'Assemblea può tenere conto, ai fini della determinazione dell'emolumento complessivo spettante al Consiglio, dei compensi per la partecipazione ai Comitati consultivi consiliari.

Il Consiglio di Amministrazione può altresì, sentito il Collegio Sindacale, stabilire la remunerazione per la carica di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Vice Presidente, e di Amministratore Delegato e, in generale, degli Amministratori investiti di particolari cariche, a norma dell'art. 2389, terzo comma, cod. civ.

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 e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica. La politica sulla remunerazione è, quindi, sottoposta al voto non vincolante dell'Assemblea Ordinaria dei Soci ai sensi dell'art. 123-ter, comma 6, del D. Lgs. n. 58/1998 (“**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.

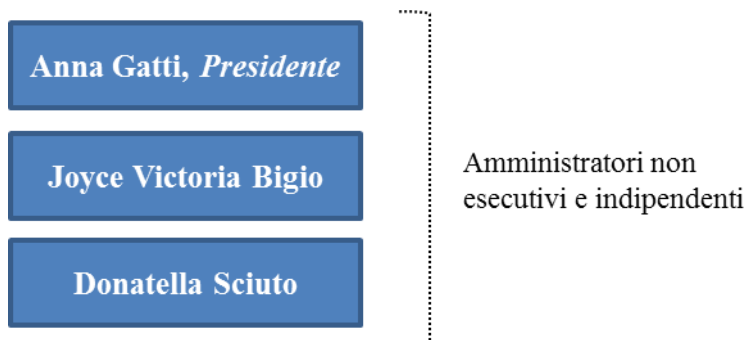
COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Consiglio di Amministrazione di Rai Way 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 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 TUF da presentare all'Assemblea 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, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione ³, è composto da:



³ In carica nell'attuale composizione dal 28 aprile 2017. Fino a tale ultima data e per la precedente parte dell'esercizio 2017, il Comitato è sempre stato composto da amministratori non esecutivi ed indipendenti nelle persone di: (i) Anna Gatti (Presidente), Joyce Victoria Bigio e Fabio Colasanti. In merito alle riunioni del Comitato ed alle partecipazioni dei relativi componenti, si rinvia alla *Relazione sul Governo Societario ed Assetti Proprietari* (esercizio 2017) pubblicata nel sito internet della Società www.railway.it, alla sezione Corporate Governance/ Assemblee degli Azionisti/ Assemblee/ Assemblea Ordinaria del 23 aprile 2018.

Si ricorda che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione, e conseguentemente dei relativi Comitati interni, scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019.

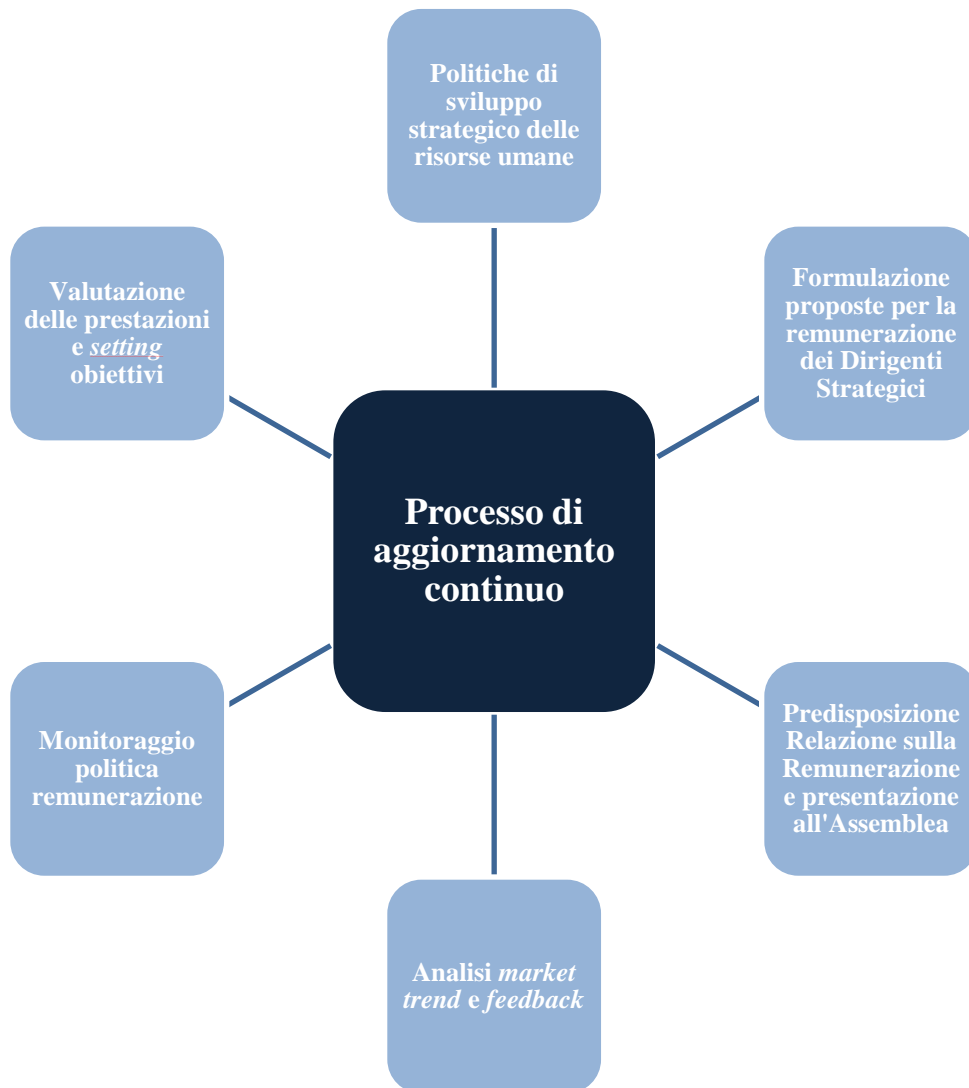
In funzione dello svolgimento delle attività di competenza, il Comitato Remunerazione e Nomine può avvalersi delle funzioni aziendali, nonché di consulenti esterni, a spese della Società nei limiti del budget definito con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione (attualmente previsto in Euro 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.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha provveduto alle previste attività relative alla formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica di remunerazione per l'esercizio 2018. Nell'ambito delle proprie attività, il Comitato si è avvalso del supporto tecnico del Chief Human Resources Officer della Società. Non vi è stata partecipazione di Dirigenti con Responsabilità Strategica alle riunioni, o parti di esse, in cui si sono espresse proposte circa la rispettiva specifica remunerazione. In base alle disposizioni regolamentari interne nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato, o a parti di esse, in cui vengano esaminate e formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha previsto di avvalersi, avendo verificato il mantenimento del requisito dell'indipendenza, della società di consulenza Korn Ferry Hay Group ai fini dell'aggiornamento delle analisi funzionali alla valutazione dei modelli retributivi nei mercati di riferimento, anche con riguardo ai piani di incentivazione a lungo termine (né la società di consulenza indicata né altri esperti indipendenti sono stati utilizzati per la redazione della Politica di Remunerazione 2017).

È facoltà del Comitato, nei casi in cui lo ritenga opportuno, 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 (come accaduto in talune occasioni), o soggetti esterni, la cui presenza sia ritenuta di ausilio al migliore svolgimento delle funzioni del Comitato.

I membri del Comitato Remunerazione e Nomine ricevono un emolumento fisso (attualmente pari ad euro 15.000 il Presidente ed euro 12.000 gli altri membri del Comitato) ed il rimborso delle spese incontrate per intervenire alle riunioni.



PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il sistema retributivo della Società per l'esercizio 2018, consolidando i principi chiave nella Politica per la Remunerazione assunta nell'esercizio 2017, intende cogliere la sfida di attrarre, incentivare e motivare le risorse strategiche chiamate a prestare un contributo determinante in funzione delle direttrici evolutive inerenti il consolidamento della posizione di *leadership*, l'ampliamento dell'offerta in relazione alle attività di servizio svolte verso il Gruppo RAI, la diversificazione dell'offerta di servizi ed il miglioramento dell'efficienza operativa.

Sulla base di queste premesse, la Politica di Remunerazione di Rai Way è strutturata facendo perno sui seguenti elementi cardine:

- **correlazione con le strategie ed i principi aziendali**, con remunerazione per il profilo variabile:
 - a) legata all'evidenza della generazione di valore in coerenza con i livelli degli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione e attesi per il 2018;

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 nell’ottica della focalizzazione sull’innovazione e sul presidio dello scenario tecnico-evolutivo, della dimensione dell’upgrading delle competenze e della crescita della cultura societaria e della dimensione dell’efficienza e dello sviluppo dei sistemi e processi;

- **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;
- **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);
- **selettività dei beneficiari e coerenza interna** rispetto alle posizioni, agli ambiti di responsabilità ed ai ruoli svolti.

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 *benchmark* individuati con il supporto della società di consulenza Korn Ferry Hay Group e sulla base della metodologia certificata adottata da quest’ultima ed aggiornato in rapporto alla più recente intervenuta riorganizzazione per valutazioni di coerenza e di adeguamento competitivo, con orientamento tendenziale ad allineare il livello retributivo individuale alla mediana di mercato e a graduare gli interventi in relazione all’intervenuta valutazione del rilievo della *performance* rispetto agli obiettivi strategici societari e del relativo ruolo.

Componente variabile di breve termine

Finalità

Con riferimento al sistema MBO previsto, la componente variabile per l’esercizio 2018 è basata su un orizzonte annuale ed è finalizzata a 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. Tale sistema di remunerazione commisura l’incentivo alle *performance* sia societarie – con riferimento alle prospettive declinate in ambito strategico – 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 ulteriore focalizzazione sull’orientamento al *business* e sull’innovazione di processi e servizi competitivi, di considerazione della sostenibilità delle strategie societarie.

L'articolazione del sistema conferma nei principi, altresì, il mantenimento di elementi di *compliance*, e la previsione di indicatori per la valutazione della *performance* risultanti dalla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario.

Caratteristiche

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.

Condizioni di *performance*

Per l'esercizio 2018 si conferma la presenza, per il sistema di retribuzione variabile a breve termine, di un meccanismo di "cancello" (in linea con le migliori prassi di mercato) per il raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria, focalizzato sulla *performance* societaria espressa dal valore di *budget* per l'esercizio 2018 dell'indice Adjusted Ebitda.

L'andamento degli obiettivi è 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, che fornirà periodiche evidenze con cadenza quadrimestrale, sull'andamento in occasione degli incontri all'uopo convocati. Il Comitato Remunerazione e Nomine si esprimerà per quanto di competenza, esplicitando eventuali raccomandazioni.

L'effettivo *Funding Pool* (ammontare delle risorse finanziarie da dedicare al sistema MBO) viene definito nel corso dell'esercizio successivo a quello di riferimento, a valle della verifica del livello di raggiungimento degli obiettivi deliberati ed all'esito dell'approvazione del bilancio e in ogni caso subordinato al conseguimento dell'effettivo valore prestabilito a livello di "cancello". Il Comitato Remunerazione e Nomine accerta il livello di raggiungimento degli obiettivi degli Alti Dirigenti e della restante Dirigenza con Responsabilità Strategica e propone al Consiglio d'Amministrazione la valutazione e la conseguente determinazione del *bonus*. La valutazione finale degli obiettivi è basata anche sulla verifica di conformità in materia di *compliance* per i profili etici ed anticorruzione. L'eventuale erogazione avviene a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio 2018 e comunque entro il primo semestre 2019.

Claw back

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 *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.

Destinatari

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 Generale, il Chief Human Resources Officer, il Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) nonché le ulteriori figure dirigenziali, già identificate in relazione alla prima implementazione del più recente assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai Way nei titolari delle seguenti posizioni organizzative: Legal & Corporate Affairs and Board of Directors Secretary, Chief Business Development Officer e Chief Technology Officer.

Long Term Incentive

Nel corso del 2018 si prevede di proseguire con l'ulteriore sviluppo delle analisi funzionali alla possibile adozione, in corso di esercizio, di un piano di incentivazione a lungo termine (*long term incentive*) da riservarsi a Dirigenti con Responsabilità Strategica ed eventualmente ad altri dipendenti (anche non dirigenti) della Società e di società controllate (ove esistenti), individuati in funzione della rilevanza della posizione organizzativa e/o dell'apporto atteso in relazione al ruolo rispetto allo sviluppo delle attività aziendali, e finalizzato, in particolare, a premiare il raggiungimento degli obiettivi appunto di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile.

Tale eventuale componente della retribuzione, ferma restando una strutturazione idonea a garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, potrà essere a carattere monetario o anche basata su strumenti finanziari (in tal caso chiamando l'Assemblea alla relativa approvazione in base a quanto prescritto dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari).

Benefit

L'offerta retributiva è integrata dai seguenti benefici non monetari, corrisposti ai Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società:

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

Tali benefici risultano sostanzialmente invariati rispetto al 2017, tenuto conto delle tipologie assicurative previste. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non sono previsti i suddetti benefici non monetari (precisando che l'Amministratore Delegato ne beneficia in funzione della sua posizione dirigenziale presso la Società).

Non sono previsti benefici non monetari per i componenti il Collegio Sindacale.

QUADRO DI SINTESI

QUADRO DI SINTESI		
Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione
Remunerazione fissa	Remunera le conoscenze/ competenze, la complessità del ruolo, il livello della posizione e l'esperienza	Posizionamento retributivo valutato attraverso benchmark di mercato , sulla base di metodologia certificata ed aggiornato in rapporto alla organizzazione societaria per valutazioni di coerenza e di adeguamento competitivo, con orientamento tendenziale ad allineare il livello retributivo individuale alla mediana di mercato e a graduare, in tempi diversi, gli interventi in relazione all'intervenuta valutazione del rilievo della performance rispetto agli obiettivi strategici societari e del relativo ruolo.
Incentivazione monetaria di breve termine (MBO)	Incentiva il raggiungimento di obiettivi annuali di tipo economico/finanziario, nonché di obiettivi quali-quantitativi di ruolo	<p>Destinatari: Dirigenti Strategici (Alti Dirigenti e altri Dirigenti con Responsabilità Strategica).</p> <p>Il sistema si attiva al raggiungimento di un "cancello" (in linea con le migliori prassi di mercato), focalizzato sulla <i>performance</i> societaria espressa dal valore di <i>budget</i> per l'esercizio 2018 dell'indice <i>Adjusted Ebitda</i>.</p> <p>La componente variabile a breve termine (MBO) prevede un valore annuo del premio articolato in percentuale sulla retribuzione fissa in base al livello di raggiungimento degli obiettivi per ciascuno dei quali è definito un livello minimo e target, con apprezzamento dei livelli intermedi.</p> <p>La valorizzazione del bonus è correlata al livello di conseguimento del risultato atteso:</p> <ul style="list-style-type: none"> - livello minimo: 35% della RAL per Alti Dirigenti, 20% per altri Dirigenti Strategici - livello target: 50% della RAL per Alti Dirigenti, 30% per altri Dirigenti Strategici - per l'apprezzamento dei valori intermedi tra il livello minimo e massimo si conferma l'applicazione di un metodo di interpolazione lineare <p>Claw back : nessun incentivo verrà erogato in caso di condotte dolose o gravemente colpose o di significativo deterioramento della situazione patrimoniale e finanziaria della Società e qualsiasi importo erogato sarà soggetto a <i>clawback</i> 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.</p>
Benefit	Sono parte integrante del "pacchetto retributivo" e si caratterizzano per la loro natura prevalentemente assistenziale e previdenziale	<p>Definiti in continuità con la Politica attuata negli anni scorsi e nel rispetto di quanto previsto dal CCL + accordi integrativi di riferimento.</p> <p>Riconosciuti alla complessiva Dirigenza con Responsabilità Strategica (e a tutta la popolazione dirigenziale) della Società:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) utilizzo di autovettura aziendale e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri per anno solare; (ii) iscrizione al fondo di assistenza sanitaria integrativa (FASDIR); (iii) contributo aziendale al fondo pensionistico complementare (FIPDRAI)

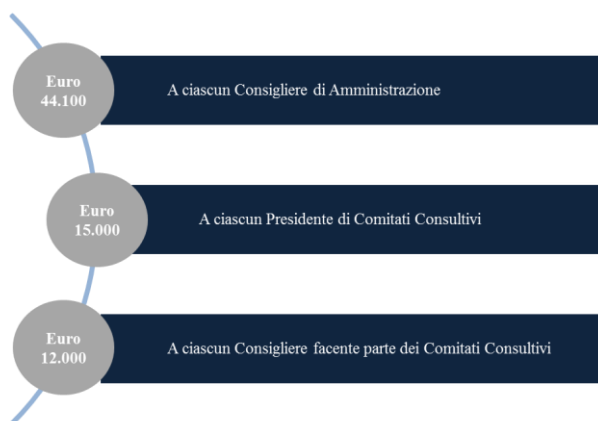
QUADRO DI SINTESI

Componente	Finalità e caratteristiche	Condizioni per l'attuazione
<i>Incentivazione di lungo termine (LTI)</i>	Incentiva il raggiungimento di obiettivi pluriennali di tipo economico/finanziario	Nel corso del 2018 si prevede di procedere all'ulteriore sviluppo di analisi funzionali alla possibile adozione, in corso di esercizio, di un piano di incentivazione a lungo termine (long term incentive) - da riservarsi a Dirigenti con Responsabilità Strategica ed eventualmente ad altri dipendenti (anche non dirigenti) della Società e di società controllate (ove esistenti), individuati in funzione della rilevanza della posizione organizzativa e/o dell'apporto atteso in relazione al ruolo rispetto allo sviluppo delle attività aziendali, e finalizzato, in particolare, a premiare il raggiungimento degli obiettivi appunto di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile. Tale componente della retribuzione potrà essere a carattere monetario o anche basata su strumenti finanziari.

Politica di Remunerazione relativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori e al Collegio Sindacale

Si ricorda che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2019 e che, con riferimento tale mandato, l'Assemblea dei Soci ha deliberato in data 28 aprile 2017 l'assegnazione al Consiglio di Amministrazione, nella sua collegialità, di un compenso annuo lordo complessivo di massimi Euro 475.000, da suddividersi tra i membri da parte del Consiglio stesso tenendo conto della partecipazione ai Comitati consiliari e ferme restando in ogni caso le facoltà del Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile circa i compensi per gli incarichi speciali in coerenza con l'art. 26 dello Statuto sociale.

Al riguardo il Consiglio di Amministrazione successivamente ha deliberato la seguente ripartizione dell'emolumento annuale:



Agli Amministratori non sono attribuiti gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari. Agli Amministratori compete il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni.

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

Non sono previste a favore degli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato componenti variabili delle remunerazione.

Non si prevedono accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori, circa 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 si prevede alcun contratto tra Rai Way ed i componenti il Consiglio di Amministrazione che contempli una indennità di fine rapporto, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro eventualmente applicabile.

Con riguardo al Collegio Sindacale, il compenso annuo lordo è stato definito dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015 - che ha deliberato la nomina del Collegio stesso per gli esercizi 2015-2017 e quindi sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio di tale ultimo esercizio - nella misura di Euro 35.000,00 per il Presidente e di Euro 20.000,00 per ciascun Sindaco effettivo. Non sono state previste componenti variabili delle remunerazione, *bonus*, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari. Non esistono accordi tra la Società ed alcuno dei componenti il Collegio Sindacale che prevedano indennità, anche di natura assicurativa, in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

L'Assemblea convocata per il prossimo 23 aprile 2018 sarà chiamata a deliberare in merito alla nomina dei nuovi componenti del Collegio Sindacale e alla relativa remunerazione, in conformità alle previsioni di Legge e dello Statuto Sociale.

Politica di Remunerazione relativa all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

Nell'ambito dei Dirigenti con Responsabilità Strategica, sono Alti Dirigenti di Rai Way:

- l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ⁴;
- il Chief Financial Officer nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- il Chief Human Resources Officer.

Gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica si identificano, nei titolari delle seguenti posizioni:

- Legal & Corporate Affairs and Board of Directors Secretary;
- Chief Business Development Officer;
- Chief Technology Officer.

⁴ L'Amministratore Delegato, in carica alla data della presente Relazione, è anche titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato di carattere dirigenziale con Rai Way, con la qualifica di Direttore Generale.

La complessiva Dirigenza Strategica della Società è destinataria 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 (fermo restando quanto sopra segnalato circa lo studio finalizzato alla possibile adozione, in corso di esercizio, di un piano di incentivazione a lungo termine). 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 tabelle a seguire, in percentuale sulla retribuzione fissa in base al livello di raggiungimento degli obiettivi per ciascuno dei quali è definito un livello minimo e *target*, con apprezzamento dei livelli intermedi.

In particolare, ogni obiettivo viene misurato singolarmente, con conseguente possibilità di combinazioni differenti nel *mix* in relazione all'effettivo livello conseguito rispetto al risultato atteso e correlata modulazione del *bonus* nell'ambito dei valori compresi tra il valore corrispondente al minimo ed il valore corrispondente al *target*; per l'apprezzamento dei valori intermedi tra il livello minimo e massimo si conferma l'applicazione di un metodo di interpolazione lineare (in continuità rispetto all'esercizio 2017 e di cui si fornisce, nell'ambito della seguente tabella, un maggiore dettaglio).

	ALTI DIRIGENTI	ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITA' STRATEGICA
Livello di <i>Performance</i>	Valore dell'incentivo in % compenso fisso	Valore dell'incentivo in % compenso fisso
Sotto livello minimo	0%	0%
Tutti gli obiettivi al livello minimo	35%	20%
Obiettivi raggiunti a livello intermedio (nella combinazione dei risultati inerenti i singoli obiettivi assegnati o nell'ambito del singolo obiettivo)	Percentuale compresa tra 35% e 50%	Percentuale compresa tra 20% e 30%
Tutti gli obiettivi al livello <i>target</i>	50%	30%

Si prevede, tenuto conto della suddetta linea generale di focalizzazione sulla direttrice dello sviluppo, un "cancello" basato sul valore di budget dell'indice Adjusted Ebitda, al superamento del quale si attiva il sistema premiante. Il sistema, inoltre, si attiva, unitamente al suddetto "cancello", al raggiungimento - valutato separatamente rispetto a ciascuno - degli obiettivi quantitativi o qualitativi di ruolo al livello minimo.

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 sistemi e processi, dell'innovazione, dell'efficienza, dello sviluppo della cultura societaria, differenziate in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari e delineate in coerenza con le prospettive strategiche della Società. Nell'ambito di tali principi vengono determinati gli obiettivi per l'esercizio 2018.

L'eventuale erogazione del *bonus* avviene a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio 2018 e comunque entro il primo semestre 2019.

I benefici non monetari per la Dirigenza Strategica sono rappresentati da:

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

Non sono previsti accordi tra la Società e la Dirigenza Strategica che prevedano indennità di fine rapporto o di altra natura, in aggiunta a quelle previste dalla legge e/o dal contratto collettivo di lavoro, ove eventualmente applicabile (anche in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessa a seguito di un'offerta pubblica di acquisto).

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 2017 dei destinatari delle Politiche di Remunerazione;
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate.

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

I PARTE

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con riferimento all'esercizio 2017 si evidenzia quanto segue:

- con riguardo al Consiglio di Amministrazione in carica sino al 28 aprile 2017, è stato attribuito – in coerenza con le deliberazioni dell'Assemblea dei Soci in data 18 settembre 2014 e 6 ottobre 2014 – a ciascun Consigliere di Amministrazione un emolumento lordo pari al *pro quota* relativo alla durata in carica dell'importo previsto quale corrispettivo annuo lordo di Euro 50.000,00, oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi a ciascun Presidente di Comitati Consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi a ciascun Consigliere facente parte dei Comitati Consultivi senza ricoprire il ruolo di Presidente di Comitato;
- i Consiglieri Nicola Claudio e Valerio Zingarelli, per quanto attiene i rispettivi periodi di carica (1 gennaio 2017-19 gennaio 2017 e 31 gennaio 2017-28 aprile 2017), titolari di un rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A., hanno riversato alla Capogruppo il rispettivo emolumento;
- con riguardo al Consiglio di Amministrazione in carica a decorrere dal 28 aprile 2017 – avendo, come già indicato, l'Assemblea, svoltasi in pari data, deliberato di assegnare al Consiglio di Amministrazione un compenso annuo lordo complessivo di massimi Euro 475.000,00, da suddividersi tra i membri da parte del Consiglio stesso tenendo conto della partecipazione ai Comitati consiliari e ferme restando in ogni caso le facoltà del Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 2389, comma 3, del Codice Civile circa i compensi per gli incarichi speciali in coerenza con l'art. 26 dello Statuto sociale ed in virtù di relative successive deliberazioni del Consiglio di Amministrazione – è stato attribuito a ciascun Consigliere di Amministrazione un emolumento lordo annuo di Euro 44.100,00, oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi a ciascun Presidente di Comitati Consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi a ciascun Consigliere facente parte dei Comitati stessi senza ricoprire il ruolo di Presidente di Comitato, nonché, previa proposta del Comitato Remunerazione e Nomine ed approvazione del Collegio Sindacale, all'Amministratore Delegato un emolumento lordo annuo di Euro 55.900,00;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione Raffaele Agrusti è stato titolare, sino al 9 giugno 2017, di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI – Radiotelevisione italiana S.p.A., riversando sino a tale data alla Capogruppo il previsto emolumento quale Amministratore (unico previsto);
- il Consigliere Gian Paolo Tagliavia, in carica dal 28 aprile 2017, titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A., ha riversato alla Capogruppo il rispettivo emolumento.

Fatto salvo quanto in seguito specificato con riferimento all'Amministratore Delegato, non sono state previste, a favore degli altri Amministratori, componenti variabili della remunerazione, bonus o altri incentivi né sono stati attribuiti gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

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

Non vi sono accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori che abbiano previsto indennità, anche di natura assicurativa, in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento all'esercizio 2017, si ricorda preliminarmente che l'Assemblea del 28 aprile 2015, che ha deliberato la nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2015-2017 e quindi sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio di tale ultimo esercizio, ha stabilito un compenso annuo lordo pari ad Euro 35.000,00 per il Presidente e ad Euro 20.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, come già stabilito per il Collegio Sindacale in scadenza con la suddetta Assemblea. Non sono state previste componenti variabili della remunerazione, *bonus*, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari.

Non vi sono accordi tra la Società ed alcuno dei componenti il Collegio Sindacale che abbiano previsto indennità, anche di natura assicurativa, in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

I) L'Amministratore Delegato, in tale carica a decorrere dal 28 aprile 2017, e Direttore Generale Aldo Mancino ha percepito, con riferimento al 2017, compensi fissi annui lordi pari complessivamente ad Euro 316.757,00, di cui:

- Euro 249.256,00 per la posizione dirigenziale presso la Società con il ruolo di Direttore Generale;
- Euro 29.768,00 quale emolumento lordo per la carica di Consigliere (importo riparametrato pro quota rispetto alla somma di Euro 44.100,00 prevista in ragione d'anno);
- Euro 37.733,00 quale emolumento lordo per la carica di Amministratore Delegato (importo riparametrato pro quota rispetto alla somma di Euro 55.900,00 prevista in ragione d'anno).

Si evidenzia che, in coerenza con la relativa politica, la retribuzione annua lorda fissa corrisposta complessivamente alla restante Dirigenza con Responsabilità Strategica ⁵ è stata pari ad Euro 868.827,73. Per la componente variabile a breve termine della remunerazione sulla base dei *Principi e linee guida della Politica di Remunerazione 2017* sono stati riconosciuti i seguenti compensi:

- Amministratore Delegato e Direttore Generale: Euro 143.420,00;
- Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica: Euro 306.909,00.

Non sono stati corrisposti altri *bonus* e incentivi di carattere monetario.

I benefici non monetari corrisposti agli Alti Dirigenti (ivi compreso l'Amministratore Delegato in relazione alla posizione dirigenziale presso la Società) ed agli ulteriori Dirigenti con Responsabilità Strategica, in funzione della loro qualità di Dirigenti della Società, sono consistiti in:

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

⁵ Tali restanti posizioni di Dirigente con Responsabilità Strategica corrispondono a quelle di Chief Financial Officer, Chief Human Resources Officer, Chief Business Development Officer e Legal & Corporate Affairs and Board of Directors Secretary, a cui si è aggiunta, nel corso dell'esercizio, a seguito di delibera del Consiglio di Amministrazione previa condivisione del Comitato Remunerazione e Nomine, la posizione di Chief Technology Officer.

Non vi sono accordi tra la Società ed alcuno degli Alti Dirigenti e Dirigenti con Responsabilità Strategica che abbiano previsto indennità, anche di natura assicurativa, in caso di scioglimento anticipato del rapporto.

II. Con riferimento all'Amministratore Delegato in carica sino all'Assemblea del 28 aprile 2017, Ing. Stefano Ciccotti, quest'ultimo ha percepito, oltre ad Euro 16.389,00 per la carica di Consigliere detenuta fino alla medesima data, una retribuzione fissa lorda pari a Euro 209.735,28 in relazione alla sua posizione dirigenziale presso la Società quale Direttore Strategico, sussistente dal 1° gennaio 2017 e cessata a decorrere dal 1° ottobre 2017 a seguito di trasferimento presso Rai - Radiotelevisione italiana S.p.A.

Si ricorda che il sopra citato trasferimento del contratto di lavoro è stato previsto, in particolare, senza oneri per Rai Way (salve le spettanze di legge) e con rinuncia da parte dell'interessato a qualsiasi diritto e/o pretesa comunque connessi o derivanti, direttamente o indirettamente, dall'attività svolta in favore di Rai Way stessa (ivi comprese le attività svolte quale Amministratore e Amministratore Delegato di quest'ultima). I termini del suddetto trasferimento, approvati dal Consiglio di Amministrazione della Società, sono stati previamente esaminati dal Comitato Remunerazione e Nomine e dal Comitato Controllo e Rischi anche quale Comitato per le operazioni con parti correlate.

Non sono stati corrisposti altri *bonus* e incentivi di carattere monetario.

I benefici non monetari corrisposti, in qualità di dirigente della Società, sono consistiti in:

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

Roma, 21 marzo 2018

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Raffaele Agrusti

II Parte

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

1.1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica in carica al 31 dicembre 2017

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2017	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
<i>Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili</i>										
RAFFAELE AGRUSTI (*)	PRESIDENTE	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	46.156,00						46.156,00
ALDO MANCINO	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE (^)	28.4 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	316.757,00 (*)		4.016,94	143.420,00			464.193,94
JOYCE VICTORIA BIGIO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	46.156,00	13.017,00 (a)					59.173,00
FABIO COLASANTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	46.156,00	12.033,00 (b)					58.189,00
ANNA GATTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	46.156,00	15.042,00 (c)					61.198,00
UMBERTO MOSETTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	28.4 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	29.768,00	8.100,00 (b)					37.868,00
DONATELLA SCIUTO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	28.4 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	29.768,00	8.100,00 (a)					37.868,00
GIAN PAOLO TAGLIA VIA	CONSIGLIERE	28.4 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	29.768,00						29.768,00
PAOLA TAGLIAVINI	CONSIGLIERE	28.4 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2019	29.768,00	10.125,00 (d)					39.893,00
MARIA GIOVANNA BASILE	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017	35.000,00						35.000,00
GIOVANNI GALOPPI	SINDACO EFFETTIVO	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017	20.000,00						20.000,00
MASSIMO PORFIRI	SINDACO EFFETTIVO	01.01 - 31.12	Data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2017	20.000,00						20.000,00
RESTANTE DIRIGENZA CON RESPONSABILITA' STRATEGICA				868.827,73		17.529,97	306.909,00			1.193.266,70
TOTALE				1.564.280,73	66.417,00	21.546,91	450.329,00			2.102.573,64

1.2 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2017

NOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2016	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
<i>Bonus e altri incentivi Partecipazione agli utili</i>										
STEFANO CICCOTTI	AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE STRATEGICO	01.01-28.4		(**) 226.124,28		1.733,07				227.857,35
NICOLA CLAUDIO	CONSIGLIERE	01.01-19.01		2.554,00						2.554,00
VALERIO ZINGARELLI	CONSIGLIERE	31.01-28.4		12.357,00						12.357,00
ALBERTO DE NIGRO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	1.01-28.4		16.389,00	3.933,00 (b)					20.322,00

(*) Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Raffaele Agrusti, in carica dal 28 aprile 2017 è stato titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sussistente sino al 9 giugno 2017, con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI – Radiotelevisione italiana S.p.A., riversando alla Capogruppo il previsto emolumento spettante sino a tale ultima data.

Il Consigliere Gian Paolo Tagliavia, in carica dal 28 aprile 2017, titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A. - ha riversato alla Capogruppo il rispettivo emolumento.

I Consiglieri Nicola Claudio e Valerio Zingarelli, per quanto attiene i rispettivi periodi di carica (1 gennaio 2017-19 gennaio 2017 e 31 gennaio 2017-28 aprile 2017), titolari di un rapporto di lavoro con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A., hanno riversato alla Capogruppo il rispettivo emolumento.

(^) In carica quale Direttore Generale per l'intero esercizio 2017.

(•) Di cui Euro 29.768,00 Euro quale emolumento lordo per la carica di Consigliere (importo riparametrato pro quota rispetto alla somma di Euro 44.100,00 prevista in ragione d'anno), Euro 37.733,00 quale emolumento lordo per la carica di Amministratore Delegato (importo riparametrato pro quota rispetto alla somma di Euro 55.900,00 prevista in ragione d'anno) ed Euro 249.256,00 in relazione alla posizione dirigenziale presso la Società quale Direttore Generale.

(1) Per completezza, con riferimento alla previdenza complementare si segnala che, fermo restando quanto già indicato *inter alia* nella Sezione II, l'opzione cui possono aderire i Dirigenti della Società consente loro di configurare come componente retributiva l'eccedenza della contribuzione complementare rispetto alla soglia di deducibilità fiscale (euro 5.164 in ragione d'anno). Detta opzione è stata esercitata dall'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Generale e dalla restante Dirigenza Strategica (con conseguenti componenti retributive nel periodo di riferimento, incluse nei Compensi fissi percepiti, pari, rispettivamente ad Euro 20.156,57 ed Euro 51.164,93).

(a)= Membro del Comitato Remunerazione e Nomine

(b)= Membro del Comitato Controllo e Rischi

(c)= Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine

(d)= Presidente del Comitato Controllo e Rischi

(**) Di cui Euro 16.389,00 per la carica di Consigliere detenuta sino al 28 aprile 2017 ed Euro 209.735,28 in relazione alla posizione dirigenziale presso la Società quale Direttore Strategico, sussistente dal 1° gennaio 2017 e cessata a decorrere dal 1° ottobre 2017 a seguito di trasferimento presso Rai - Radiotelevisione italiana S.p.A.

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

Tabella 2.1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e del Direttore Generale in carica al 31 dicembre 2017.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
Raffaele Agrusti	Presidente	Rai Way SpA				
Aldo Mancino (*)	Amministratore Delegato e Direttore Generale	Rai Way SpA	11.000			11.000
Joyce Victoria Bigio	Amministratore	Rai Way SpA	12.950		3.180	9.770
Fabio Colasanti	Amministratore	Rai Way SpA				
Anna Gatti	Amministratore	Rai Way SpA				
Umberto Mosetti (**)	Amministratore	Rai Way SpA				
Donatella Sciuto (**)	Amministratore	Rai Way SpA				
Gian Paolo Tagliavia (**)	Amministratore	Rai Way SpA				
Paola Tagliavini (**)	Amministratore	Rai Way SpA				
Maria Giovanna Basile	Pres. Collegio Sindacale	Rai Way SpA				
Giovanni Galoppi	Sindaco Effettivo	Rai Way SpA				
Massimo Porfiri	Sindaco Effettivo	Rai Way SpA				

Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2017.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA
Stefano Ciccotti ◇	Amministratore	Rai Way SpA	4.950			4.950
Nicola Claudio (***)	Amministratore	Rai Way SpA	1.100			1.100
Alberto De Nigro ◇	Amministratore	Rai Way SpA				
Valerio Zingarelli (****)	Amministratore	Rai Way SpA				

(*) In carica quale Amministratore ed Amministratore Delegato dal 28 aprile 2017; in carica quale Direttore Generale per l'intero esercizio 2017.

(**) In carica quale Amministratore dal 28 aprile 2017. L'informativa fornita nella colonna sul numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente è quindi a tale data di nomina.

◇ In carica quale Amministratore fino all'Assemblea del 28 aprile 2017. L'informativa fornita nella colonna sul numero delle azioni possedute è quindi a tale data di cessazione.

(***) In carica quale Amministratore fino al 19 gennaio 2017. L'informativa fornita nella colonna sul numero delle azioni possedute è quindi a tale data di cessazione.

(****) In carica quale Amministratore dal 31 gennaio 2017 fino all'Assemblea del 28 aprile 2017. L'informativa fornita quindi si riferisce alla data di nomina (nella colonna relativa al numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente) ed alla data di cessazione dalla carica.

Tabella 2.2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica al 31 dicembre 2017.

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÁ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2017
1	Ray Way SpA	2.200			2.200