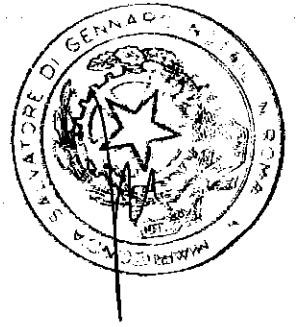


Allegato "D" all'atto n. REP. 20982/13738



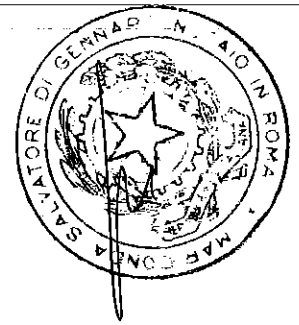
20
23

**Dichiarazione di carattere
Non Finanziario**
Redatta ai sensi del D.Lgs. 254/2016

Rai Way

Indice

Lettera del presidente	4
Nota metodologica	6
Capitolo 1. Rai Way	8
1.1 La storia	10
1.2 Il contesto di riferimento	12
1.3 Il modello di business e i valori	13
1.4 I servizi Rai Way	16
1.5 La clientela di Rai Way	18
1.6 Gli azionisti e la comunità finanziaria	19
Capitolo 2. La sostenibilità in Rai Way	20
2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità	22
2.2 Rapporti con gli stakeholder	25
2.3 Piano di sostenibilità 2021-2023	26
2.4 Piano di sostenibilità 2024-2027	38
2.5 Rating esg	48
Capitolo 3. Governance	50
3.1 Il sistema di corporate governance	52
3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	56
3.2.1 Erm	56
3.2.2 Rischi non finanziari e modalità di gestione	56
3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business	59
3.3.1 Anticorruzione	61
3.3.2 Sicurezza informatica e privacy	61
3.4 Valore economico generato e distribuito	67
3.4.1 Il 2023 in sintesi	67
3.4.2 Gli investimenti	69
3.4.3 Rai Way sui mercati finanziari	69
3.4.4 Strategia fiscale	71
3.5 Tassonomia ambientale dell'unione europea	72
3.5.1 Introduzione alla tassonomia eu	72
3.5.2 Analisi di ammissibilità	73
3.5.3 Analisi di allineamento	73
3.5.4 Kpi e accounting policies	74



Capitolo 4. Ambiente	76
4.1 Consumi energetici	79
4.2 Emissioni di gas climalteranti	81
4.3 Gestione responsabile dei rifiuti	85
4.4 Gestione sostenibile delle risorse idriche	89
Capitolo 5. Sociale	92
5.1 Persone	94
5.1.1 Risorse umane	96
5.1.2 Welfare	101
5.1.4 Diritti umani	107
5.1.5 Salute e sicurezza sul lavoro	110
5.2 Catena di fornitura	115
5.2.1 I fornitori di rai way	118
5.3 Clienti, territorio e comunità locali	119
5.3.1 Rapporti con il mondo della formazione	121
5.3.2 Emissioni elettromagnetiche	121
5.3.3 L'esperienza di rai way sull'impatto elettromagnetico	122
5.3.4 Gli interventi di contenimento dell'impatto elettromagnetico	124
5.3.5 Altri impatti monitorati: acustico e paesaggistico	125
5.4 Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione	127
5.4.1 Ricerca e sviluppo	128
5.4.3 Partnership per l'innovazione	129
Appendice	130
Tabella di raccordo	132
Governance	133
3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi	136
3.3.1 Anticorruzione	136
3.4 Valore economico generato e distribuito	137
3.4.4 Strategia fiscale	137
3.5 Tassonomia ambientale	138
Sociale	144
5.1 Persone	144
5.1.2 Welfare	149
GRI content index	150
Relazione della Società di revisione	162

Lettera del Presidente

Cari Stakeholder,

l'anno appena trascorso è stato caratterizzato da uno scenario geopolitico complesso per il perpetrarsi di conflitti in Europa e ai suoi confini e da una congiuntura economica non priva di fragilità con una progressiva normalizzazione dei prezzi.

Nonostante il quadro macroeconomico, Rai Way ha portato a compimento importanti obiettivi, migliorando i risultati dell'anno precedente.



Il percorso intrapreso ormai da tempo, conferma sempre più che l'azienda è in possesso di una chiara visione di come operare in modo sostenibile. Il Piano di Sostenibilità 2021-2023, approvato dal Consiglio di Amministrazione nel 2021, si è concluso nell'anno appena trascorso con importanti risultati che hanno consentito il raggiungimento della maggior parte degli obiettivi.

Consapevoli che la strada avviata necessita di continui miglioramenti, abbiamo deciso di proseguire i nostri impegni in ambito sostenibilità per i prossimi quattro anni, sviluppando un nuovo **Piano di sostenibilità 2024-2027**, confermando gli obiettivi del precedente e integrandoli con ulteriori sfide. Il nuovo Piano, in continuità con il precedente, associa sei indirizzi strategici a 13 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs).

In tema **ambientale**, gli effetti positivi del completamento del processo di refarming, grazie all'introduzione di apparecchiature più efficienti e allo spegnimento del servizio Onda Media, hanno portato ad una **diminuzione dei consumi, e conseguentemente delle emissioni dirette di CO₂, pari all'11%**.

In ambito **sociale**, Rai Way ha raggiunto una importantissima tappa nel percorso di riduzione del divario di genere, ottenendo negli ultimi mesi del 2023 la **certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere** aziendale ai sensi della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Particolare attenzione è stata riservata anche alle tematiche di **governance**, mediante l'**aggiornamento di politiche aziendali** che formalizzano l'impegno costante in ambito ESG.

Grazie alla crescente attenzione sui temi strategici legati alla **protezione delle informazioni e della cybersecurity**, Rai Way nel 2023 ha deciso di dotarsi di un **Modello di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (MGSI)** basato sul principio del miglioramento continuo e orientato ai migliori standard sulla Sicurezza delle Informazioni (in particolare ISO/IEC 27001).

Un importante riconoscimento delle performance legate alla sostenibilità, è annualmente assegnato dalle società di rating ESG in grado di valutare Rai Way soprattutto in relazione alle strategie attuate per contrastare il cambiamento climatico. Nei primi mesi del 2024, Rai Way ha ottenuto, con riferimento all'esercizio 2023, un avanzamento del punteggio ad **A- "Leadership"** del rating annuale di **Carbon Disclosure Project (CDP)**, confermando un processo di inevitabile accrescimento della maturità delle proprie performance di sostenibilità.

In definitiva si sta sempre più consolidando in Rai Way una gestione d'impresa capace di perseguire il successo sostenibile, valutando congiuntamente crescita economica ed impatti sul contesto ambientale e sociale, generando così un contributo positivo anche per il territorio e la comunità, nella convinzione che questa rappresenti l'unica via da percorrere per preservare e sviluppare il bene comune.

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente
Giuseppe Pasciucco

Nota metodologica

La Dichiarazione di carattere Non Finanziario (di seguito anche "DNF" o "Dichiarazione") di Rai Way S.p.A. (di seguito "Rai Way" o "la Società"), che viene pubblicata con periodicità annuale, è stata predisposta ai sensi del D. Lgs. 254/2016 e in conformità con i "Global Reporting Initiative Standards" (d'ora in poi "GRI Standard") emanati dalla Global Reporting Initiative (GRI). Le informazioni sono state rendicontate secondo l'opzione "in accordance" ai GRI Standards, facendo riferimento al periodo compreso tra il 1° gennaio 2023 e 31 dicembre 2023. In particolare, è stata utilizzata la nuova edizione pubblicata nel 2021 (GRI 1, GRI 2 e GRI 3) ed entrata in vigore il 1° gennaio 2023 e tutti gli altri GRI 2016 applicabili.

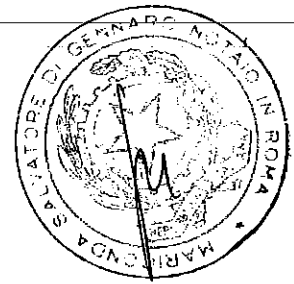
All'interno della DNF 2023, inoltre sono stati integrati ulteriori KPI specifici per il settore e le attività di riferimento della Società, con finalità diverse da quelle di ottemperare ai requisiti del D.lgs. 254/2016. Tali indicatori sono identificati da apposita nomenclatura e sono da considerarsi aggiuntivi rispetto all'informativa predisposta in conformità ai GRI Standards per rispondere alle previsioni applicabili del D.lgs 254/16, che recepisce nella legge italiana la Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2014/95/EU.

La DNF ha l'obiettivo di assicurare la comprensione del modello organizzativo, delle attività, dei principali rischi e degli indicatori di prestazione relativamente agli aspetti ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva che risultano rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell'azienda nel corso dell'esercizio 2023 (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023), il perimetro temporale coincide con il periodo di rendicontazione finanziaria in riferimento

al Bilancio di esercizio. Per la data di pubblicazione si faccia riferimento al sito www.raiway.it.

L'identificazione e rendicontazione dei contenuti della presente DNF è in linea con i GRI 1: Principi fondamentali 2021 così come indicato dallo Standard, adottato nella versione di rendicontazione "in accordance". Al paragrafo "2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità" della presente DNF sono esposti tutti i temi che, a seguito di un'analisi e valutazione di materialità, sono stati considerati rilevanti in termini di impatto sociale, ambientale e di governance delle attività di Rai Way per le decisioni dei suoi stakeholder. Non sono occorse modifiche significative al perimetro di rendicontazione rispetto all'anno precedente.

La predisposizione della DNF 2023 di Rai Way S.p.A. si è basata su un processo di reporting strutturato che ha previsto: il coinvolgimento di tutte le strutture/direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della rendicontazione non finanziaria. È stato richiesto loro un contributo nell'individuazione e valutazione dei progetti/iniziativa significativi da descrivere nel documento e nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, allo scopo di verificare e validare tutte le informazioni riportate nella Dichiarazione, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, i dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dal sistema informativo aziendale utilizzato per la gestione e la contabilità della Società e da un sistema di reporting non finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D. Lgs. 254/2016 e dei GRI Standards. In particolare si segnala che, in coerenza con l'anno precedente, al fine di assicurare la



tracciabilità e la qualità delle informazioni quali-quantitative, Rai Way ha utilizzato una piattaforma software che consente di raccogliere i dati validandoli in base ad un workflow autorizzativo dedicato. Nell'ambito del presente ciclo di reporting, all'interno del tool sono state gestite le attività di circa 50 utenti contributori ed approvatori.

I dati di input sono stati elaborati mediante estrazioni e calcoli puntuali o mediante stime. Si segnala la riesposizione dei dati relativi alle emissioni GHG, volta ad allineare la metodologia di calcolo ai fattori emissioni più aggiornati per l'anno di riferimento. Inoltre, si sottolinea il parziale restatement di alcuni dati riferiti agli anni 2021 e 2022 a seguito di approfondimenti metodologici e analitici, opportunamente segnalati lungo l'intero documento. Per i dati precedentemente pubblicati, si rimanda alla Dichiarazione di carattere non finanziario 2022, pubblicata sul sito web. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio d'esercizio 2023.

La DNF è stata oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione in data 25 marzo 2024. Come previsto ai sensi dell'art. 3, comma 10, del Decreto, la DNF è oggetto di separata attestazione di conformità ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della società di revisione legale Ernst & Young S.p.A. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella "Relazione della Società di Revisione Indipendente", inclusa nel presente documento.

La DNF 2023 riporta, infine, le evidenze emerse dalle analisi condotte dalla Società rispetto all'ex. Art. 8 del Regolamen-

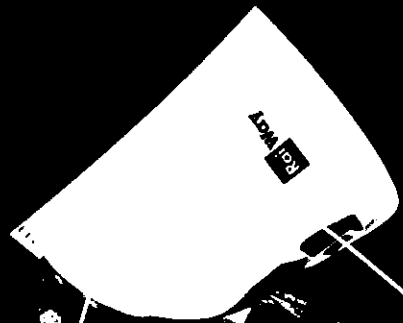
to UE 2020/852 del 18 giugno 2020 (Tassonomia UE) e dei Regolamenti Delegati 2021/2178 e 2021/2139. Le evidenze emerse così come la descrizione del processo di definizione metodologica sono riportate nella sezione **Tassonomia ambientale dell'Unione Europea**, paragrafo 3.5 e relative Tabelle in appendice, a cui non si estendono le attività di limited assurance di cui sopra, in coerenza con i riferimenti normativi e metodologici ad oggi applicabili.

La Società ha avviato le attività propedeutiche all'applicazione della nuova normativa sul reporting di sostenibilità Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) la cui applicazione diverrà obbligatoria a partire dai bilanci chiusi al 31 dicembre 2024.

Per commenti, richieste, pareri e suggerimenti di miglioramento sull'operato in ambito di responsabilità sociale di Rai Way e sulle informazioni contenute all'interno della DNF, è possibile contattare esg@raiway.it.

1

Rai Way



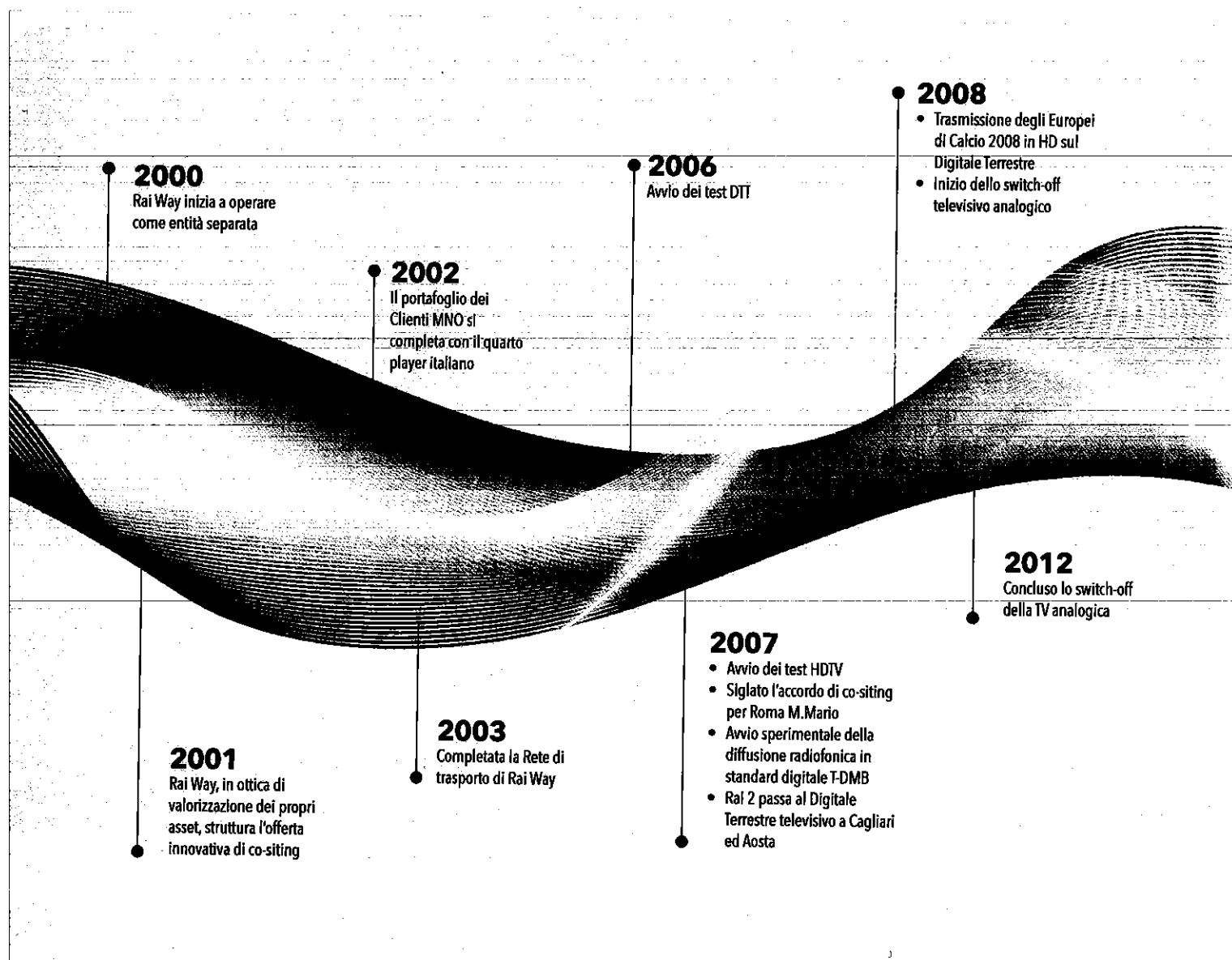
Way

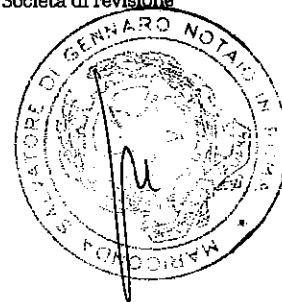
to be

1. Rai Way

1.1 La storia

Rai Way è una società operante nel settore delle infrastrutture e dei servizi di rete per le comunicazioni. La Società offre servizi integrati ad una clientela che si compone di broadcaster, operatori di telecomunicazioni, aziende private e pubblica amministrazione. La Società nasce il 27 luglio 1999, diventando operativa il 1° marzo 2000, come conseguenza del conferimento del ramo d'azienda "Divisione Trasmissione e Diffusione" di RAI - Radiotelevisione Italiana S.p.A.. Tale operazione ha comportato il trasferimento a Rai Way della proprietà delle infrastrutture e degli impianti per la trasmissione e diffusione televisiva e radiofonica, nonché del capitale umano e del know-how tecnologico nel settore della trasmissione e diffusione dei segnali radiotelevisivi.





Rai Way può vantare una presenza capillare su tutto il territorio nazionale. La sede centrale di Roma si coordina con sedi presenti in ogni regione, operando su oltre 2.300 siti dislocati sul territorio italiano. Questo assicura alla Società una leadership infrastrutturale determinata dall'unicità e dall'estensione della propria rete di trasmissione costituita da ponti radio, sistemi satellitari e circa 6.000 km di fibra ottica proprietaria. In aggiunta, il Centro Nazionale di Controllo situato a Roma, svolgendo una funzione principale nella configurazione, gestione e monitoraggio dei circuiti di trasmissione, riveste un ruolo indispensabile nell'assicurare l'alta qualità dei servizi offerti. Fondamentale è anche l'attività del Centro Nazionale di Controllo di Diffusione di Milano che si occupa di garantire il regolare funzionamento degli impianti di diffusione presenti sul territorio. Conseguentemente all'Offerta Globale di Vendita promossa dall'azionista Rai, le azioni di Rai Way, a partire dal 19 novembre 2014, sono oggi negoziate presso il mercato Euronext Milan della Borsa Italiana.

2013

DAB+ broadcasting in Trentino

2016

Upgrade della rete di trasporto in fibra ottica con standard IP
contribuzione con standard IP

2019

Accordo con Rai sul processo di refarming con conseguente rimodulazione e rinnovo del Contratto di Servizio fino al 2028

2022

Chiusura del processo di refarming su base nazionale e regionale e attivazione dei nuovi multiplex regionali al servizio dell'emittenza televisiva locale

2014

- Rinnovo del Contratto di Servizio con Rai
- Quotazione sul Mercato Telematico Azionario di Borsa Italiana

2018

- Avvio delle attività per l'estensione del servizio di diffusione di MUX tematici
- Estensione del servizio DAB+ lungo il tratto autostradale A4
- Avvio del servizio di diffusione del canale Rai in 4K

2021

- Approvato primo Piano di Sostenibilità
- Riconfigurazione intera rete Digitale Terrestre del progetto di refarming
- Aggiudicazione della capacità trasmissiva regionale bandita dal Ministero dello Sviluppo Economico per sette aree geografiche

2023

- Realizzazione di un'infrastruttura backbone in fibra ottica con gestione e monitoraggio della rete con una estensione di circa 6.000 km
- Ottenimento certificazione per la parità di genere PdR 125:2022

1.2 Il contesto di riferimento

Rai Way è un operatore leader nel mercato italiano delle infrastrutture di trasmissione radiotelevisiva. Nel mercato europeo dell'emittenza televisiva le principali piattaforme di trasmissione televisiva sono costituite da:

- DTT (Digital Terrestrial Television, sia in chiaro, sia pay tv),
- DTH (satellitare),
- OTT (broadband),
- TV via cavo.

Rispetto ad altri paesi dell'Europa occidentale, l'Italia è caratterizzata da una diffusione di gran lunga maggiore della piattaforma digitale terrestre televisiva (DTT). Negli altri paesi, la minore diffusione della piattaforma DTT è correlata alla più ampia e competitiva presenza delle piattaforme satellitari (es. Regno Unito e Germania) e via cavo (es. Germania e Francia). Il solido posizionamento del DTT nello scenario dell'emittenza televisiva italiana è ulteriormente sostenuto dall'assenza della TV via cavo (i soggetti in grado di erogare servizi televisivi via cavo rappresentano normalmente, a livello europeo, i concorrenti più forti sul mercato sia della televisione sia della banda larga) e da un audience media sulla piattaforma DTT che dimostra una sostanziale resilienza nonostante la contestuale forte crescita della diffusione delle piattaforme OTT negli ultimi anni.

Per quanto riguarda il mercato italiano radiofonico, i programmi sono trasmessi nel formato analogico (FM) e digitale (DAB - Digital Audio Broadcasting) e non è prevista una scadenza per lo spegnimento del segnale analogico, in linea con molti altri paesi europei.

Grazie alle caratteristiche della rete di cui è dotata, Rai Way opera anche nel settore delle torri per le telecomunicazioni, offrendo alla propria clientela servizi di tower rental.

Rai Way ha inoltre avviato un piano di investimenti volto ad espandere il proprio patrimonio di asset nel più ampio mercato delle infrastrutture digitali (es. data center) che nei prossimi anni ricopriranno un ruolo centrale nell'abilitazione del processo di transizione digitale. Allo stato, il mercato italiano presenta ancora uno sbilanciamento tra domanda e offerta derivante dalla limitata disponibilità e distribuzione geografica di asset di qualità.

INPUT & ASSET

Capitale finanziario 

Capitale umano 

Capitale infrastrutturale 

Capitale relazionale 

Capitale intellettuale 

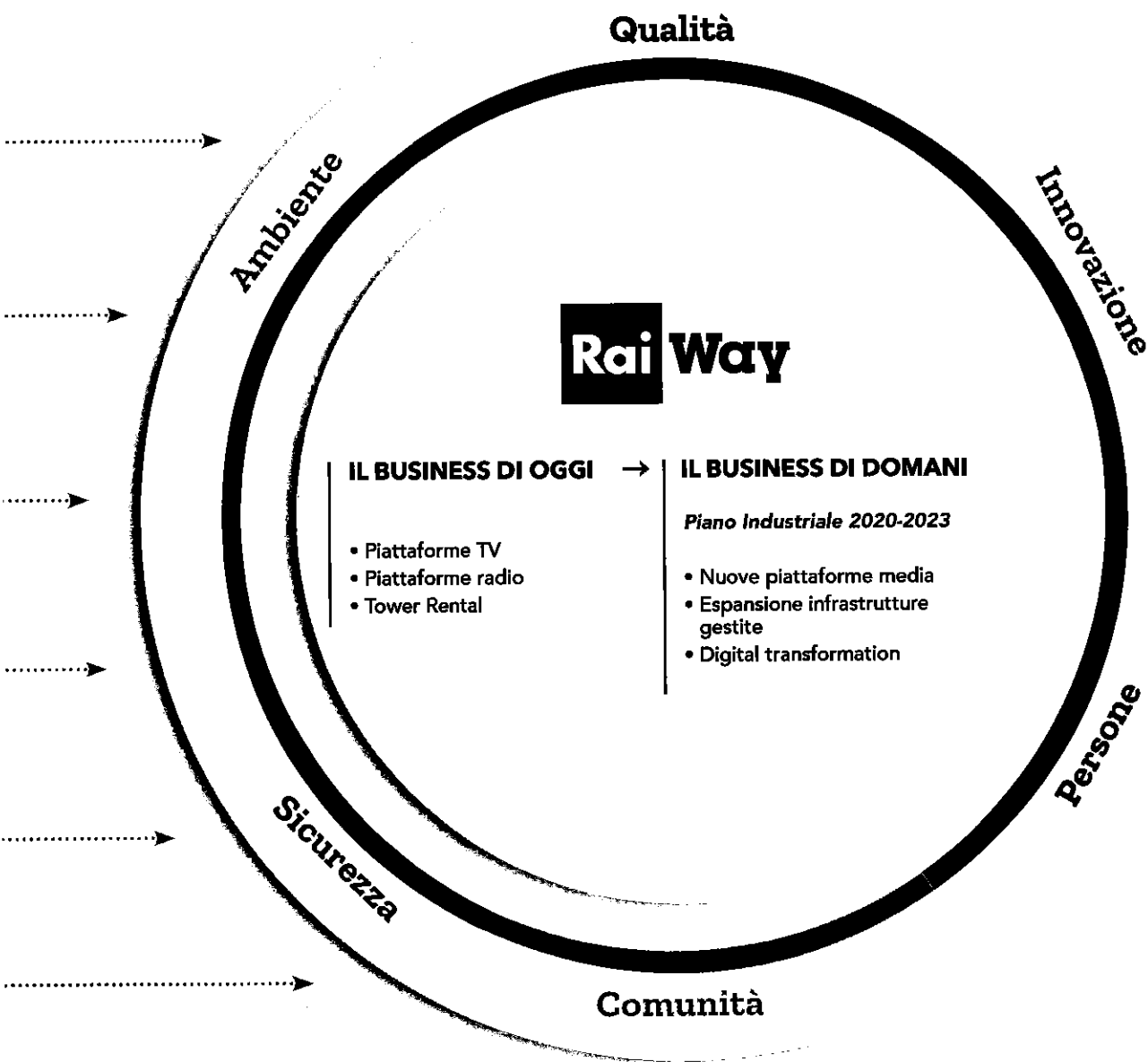
Capitale naturale 



1.3 Il modello di business e i valori

Il processo di creazione di valore nel tempo si basa su un modello di business che in primo luogo valorizza tutti i capitali che utilizza la Società e il Piano Industriale 2020-2023 e che in secondo luogo consente di perseguire obiettivi di tipo ambientale, sociale ed economico riconducibili agli obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs). Grazie a un modello di business sostenibile ed integrato diventa possibile affrontare le nuove sfide offerte da scenari sempre più mutevoli e competitivi non soltanto reagendo ai rischi, ma cogliendone tutte le opportunità senza ignorarne le implicazioni sociali. Gli indirizzi strategici del Piano di Sostenibilità 2023, individuati in coerenza con gli input e il modello di business, hanno lo scopo di esplicitare gli impegni della Società in materia di sviluppo sostenibile. Essi definiscono la risposta aziendale alle sfide globali sintetizzate dagli SDGs, confermando il contributo verso la generazione di valore sostenibile nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder.

BUSINESS MODEL E VALORI



I VALORI RAI WAY

ATTENZIONE PER L'AMBIENTE



Nel perseguire i propri obiettivi, Rai Way ha sempre tenuto in considerazione le esigenze legate alla sostenibilità ambientale.

La **Politica Ambiente Salute e Sicurezza** e il **Codice Etico** adottati dalla Società, insieme alla normativa vigente e alle procedure interne in materia di tutela dell'ambiente, rappresentano le fondamenta sulle quali Rai Way basa il proprio operato permettendo così alla Società di mantenere una costante attenzione verso la salvaguardia dell'ambiente.

La Società ha implementato un **Sistema di Gestione Ambientale (SGA)** ed ha ottenuto la certificazione UNI ISO 14001.

SICUREZZA

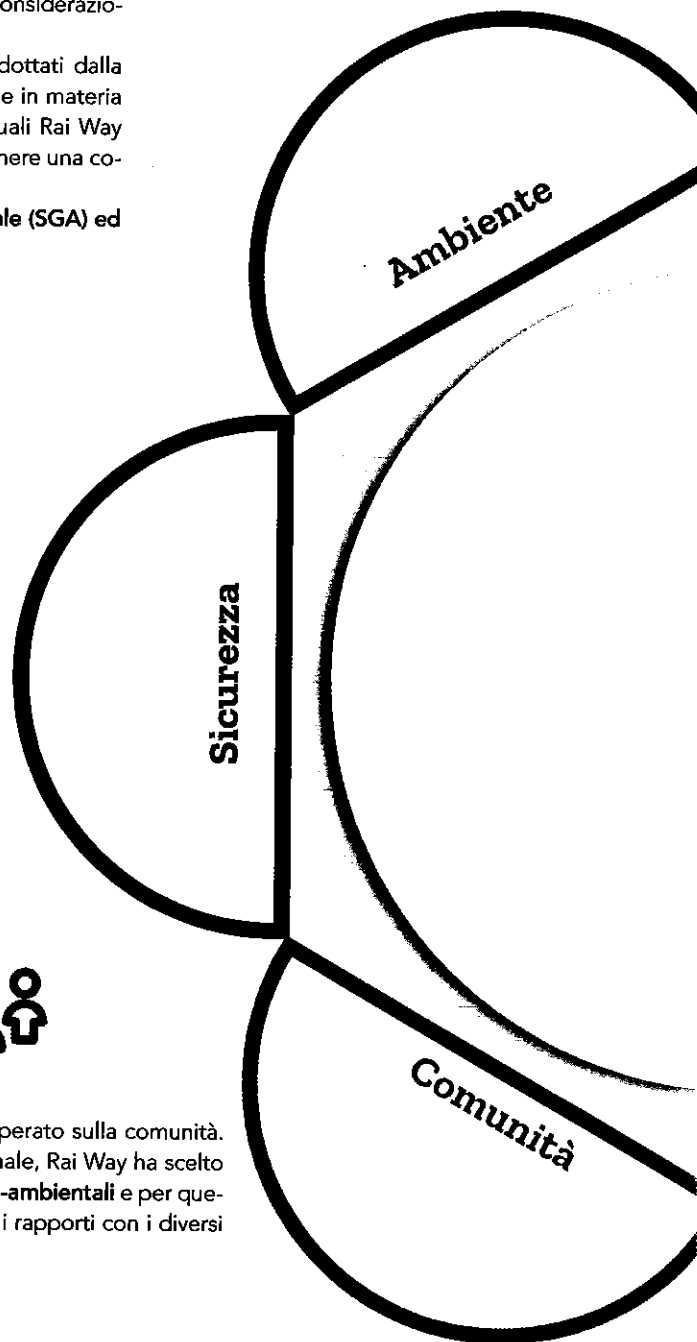


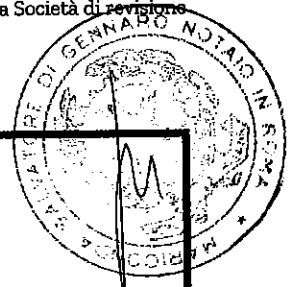
La politica di sicurezza aziendale è alla **base di qualsiasi strategia** di sviluppo adottata da Rai Way nel perseguimento della propria mission. Al fine di garantire **la salute e la sicurezza dei suoi dipendenti**, Rai Way si è dotata di una **Politica Ambiente Salute e Sicurezza** ed eroga percorsi formativi ad hoc a tutto il personale, nel rispetto della normativa vigente. La Società ha implementato un **Sistema di Gestione sulla Sicurezza sul Lavoro (SGSL)** ed ha ottenuto la certificazione UNI ISO 45001.

IMPEGNO PER LA COMUNITÀ



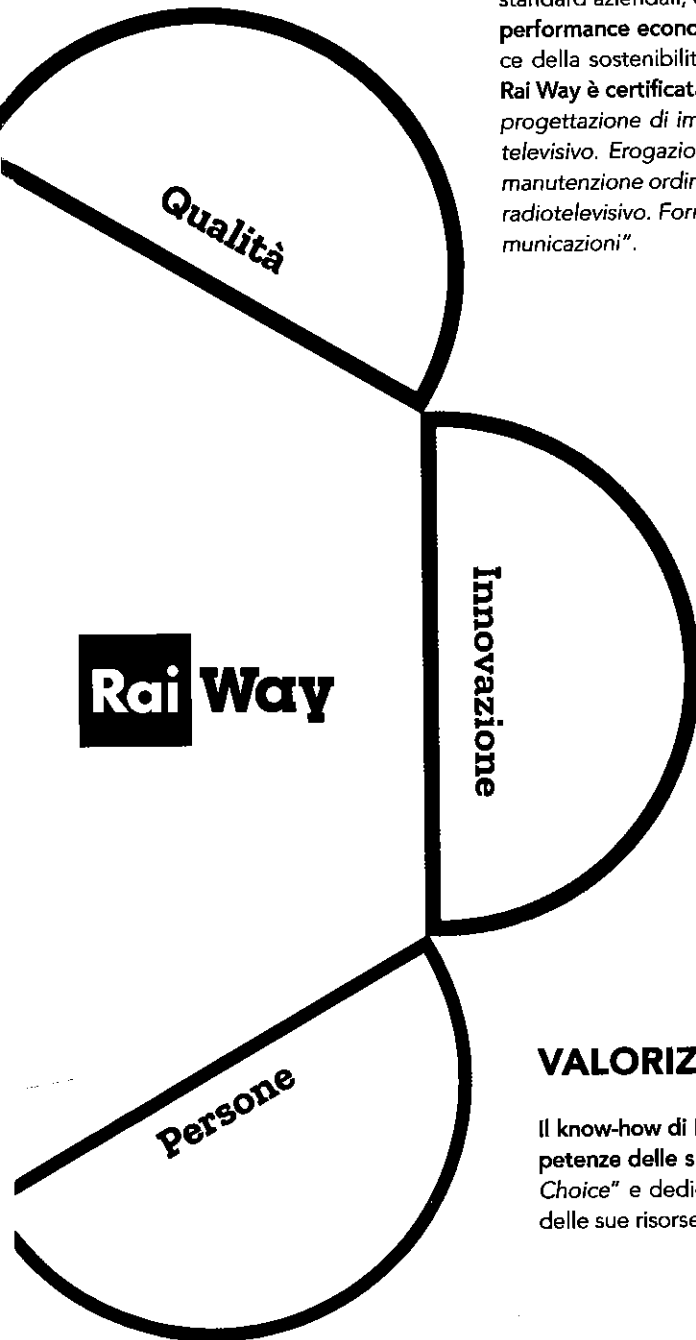
Rai Way è pienamente **consapevole dell'impatto** del proprio operato sulla comunità. Essendo una società presente capillarmente sul territorio nazionale, Rai Way ha scelto di prendere atto delle proprie **responsabilità economiche-sociali-ambientali** e per questa ragione negli anni ha cercato di migliorare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





QUALITÀ

Il soddisfacimento dei requisiti di qualità è per Rai Way cardine dell'agire societario ed elemento distintivo che connota attività e servizi. In tale cornice, la Società, in coerenza con la Politica per la Qualità adottata opera garantendo: **ampia copertura del territorio; elevata qualità tecnica delle infrastrutture; affidabilità di erogazione dei servizi**, rispondenti a specifiche contrattuali e normative nonché agli standard aziendali; **efficienza operativa prestando costante attenzione alla propria performance economica unitamente agli impatti sociali ed ambientali**, nella cornice della sostenibilità, generati nei confronti degli Stakeholders e della Comunità. Rai Way è certificata ISO9001:2015 con il seguente scopo: "Erogazione di servizi di progettazione di impianti e reti per la diffusione e trasmissione del segnale radio-televisivo. Erogazione di servizi di coordinamento e pianificazione delle attività di manutenzione ordinaria di impianti e reti per la trasmissione e diffusione del segnale radiotelevisivo. Fornitura di infrastrutture e servizi di rete per gli operatori di telecomunicazioni".



INNOVAZIONE

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

VALORIZZAZIONE DELLE PERSONE

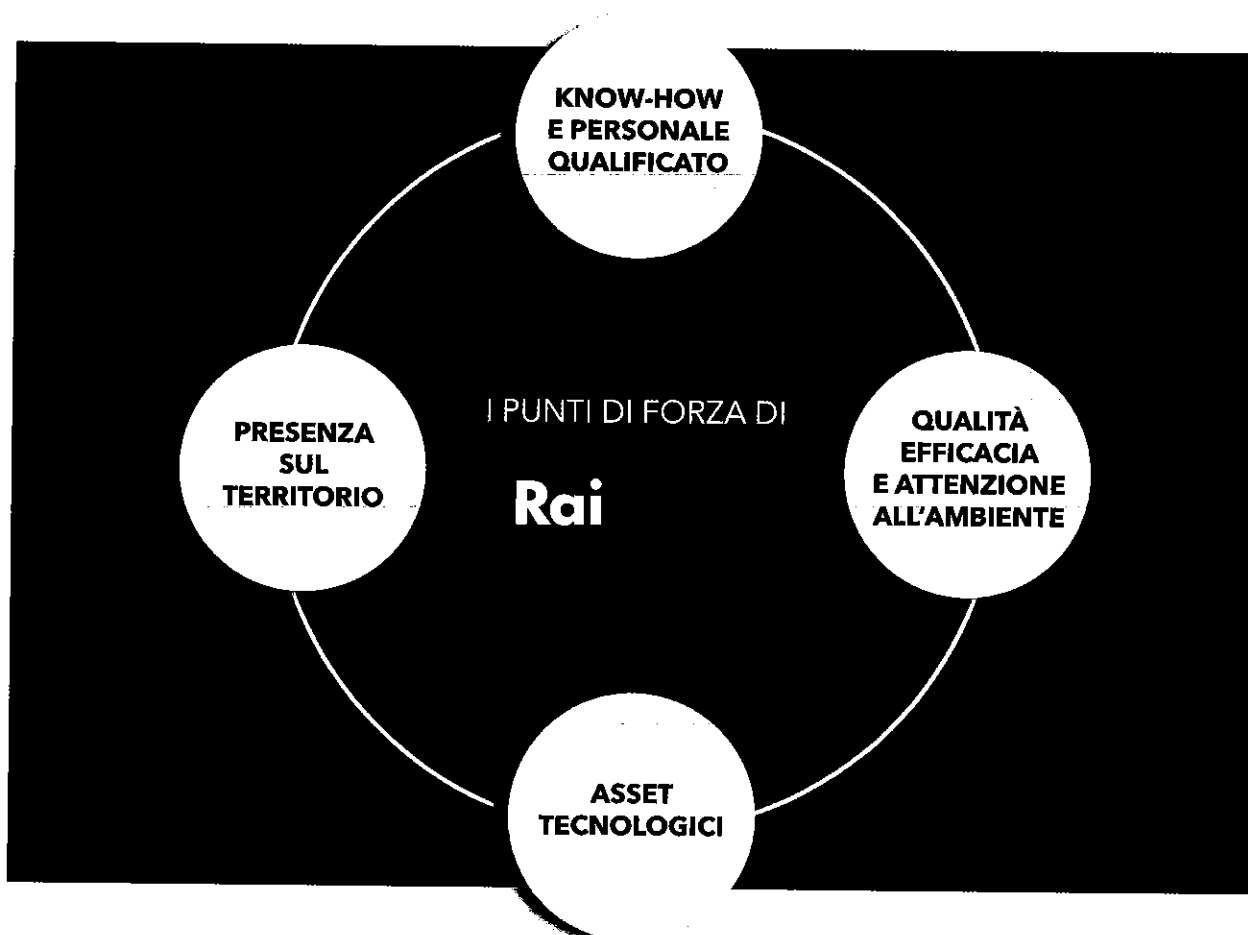
Il know-how di Rai Way, unico in Italia, si fonda sul patrimonio di competenze delle sue persone. La Società si distingue come "Employer of Choice" e dedica una costante attenzione alla crescita e al benessere delle sue risorse.

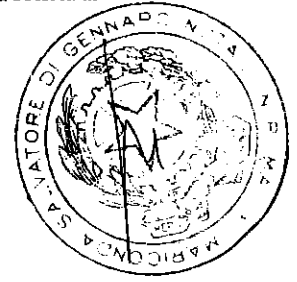
1.4 I servizi Rai Way

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

Rai Way è dotata di 2.300 postazioni dedicate alla trasmissione e alla diffusione del segnale radiotelevisivo. Inoltre, la rete di trasporto nazionale si estende sull'intero territorio integrando diverse tecnologie come ponti radio, satelliti e fibre ottiche. Rai Way ha pienamente compreso la necessità di anticipare i desideri degli acquirenti con l'obiettivo di offrire sempre il miglior servizio sul mercato.

Questo ha permesso alla Società di continuare ad essere competitiva nel mercato di riferimento nel quale la tecnologia utilizzata per la trasmissione e la diffusione dei segnali televisivi e radiofonici è in rapida e continua evoluzione. In aggiunta, nel continuare a mantenere la leadership di mercato, hanno ricoperto un ruolo fondamentale anche i piani di investimento a lungo termine per lo sviluppo di nuovi servizi e per il mantenimento dello stato di funzionamento delle infrastrutture, nonché la continua formazione del personale di Rai Way con l'obiettivo di accrescere le conoscenze tecnologiche di tecnici ed ingegneri.





I servizi offerti dalla Società includono:

I SERVIZI DI **Rai**

BROADCASTING:

servizi utilizzati per trasportare i segnali televisivi e radiofonici via digitale terrestre e/o via satellite presso gli utenti finali che si trovano in un determinato territorio tramite le reti di diffusione e servizi di vendita di capacità trasmissiva.

TRANSMISSION:

servizi di trasmissione prevalentemente di segnali radiotelevisivi attraverso la rete di collegamento (ponti radio, satelliti, fibra ottica) e, in particolare, la prestazione di servizi di contribuzione, intesi come servizi di trasporto unidirezionale di contenuti video e audio e servizi di distribuzione.

TOWER RENTAL:

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

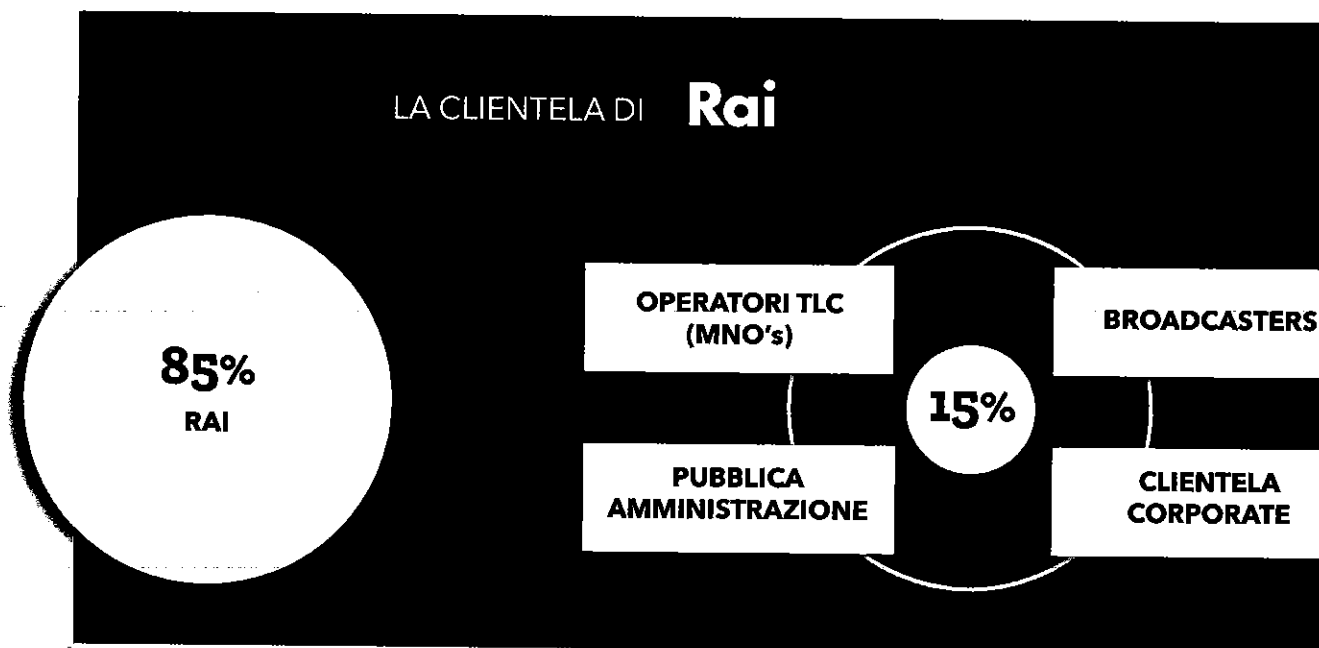
NETWORK SERVICES:

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

Inoltre, a seguito dello sviluppo di una rete CDN (Content Delivery Network) privata e dei primi data center, facenti parte di una più estesa infrastruttura in corso di realizzazione e distribuita a livello nazionale, Rai Way amplierà a breve il proprio portafoglio di servizi, offrendo housing di server e connettività a bassa latenza per soddisfare le nuove esigenze della comunicazione, nonché soluzioni di rete per la distribuzione di contenuti sulle reti IP pubbliche (Internet), con elevata "Quality of Experience" per gli utenti finali.

1.5 La clientela di Rai Way

Al 31 dicembre 2023 il fatturato di Rai Way si concentra all'85% su Rai. Il restante 15% si riferisce prevalentemente ai clienti MNO's che operano sul mercato italiano, ai broadcasters (sia televisivi che radiofonici), alla Pubblica Amministrazione, agli altri Operatori TLC e ad altri clienti corporate.



La matrice clienti-servizi

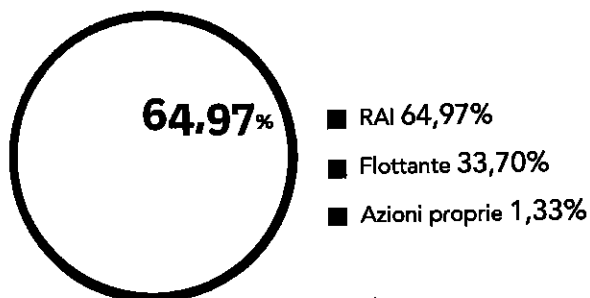
La tabella che segue riporta quali servizi vengono forniti a ciascuna delle categorie di clientela elencate in precedenza. I servizi svolti per Rai sono rappresentati differentemente da quelli prestati per altri clienti Broadcasters, in conseguenza delle differenti attività svolte in favore di Rai stessa.

Servizi	Clientela			
	Servizi Broadcasting	Servizi di Trasmissione	Tower Rental	Servizi di Rete
Rai	●	●		●
Altri Broadcasters	●	●	●	●
Operatori TLC		●	●	
P.A. e Corporate	●	●	●	●



1.6 Gli Azionisti e la comunità finanziaria

Al 31 dicembre 2023 il capitale sociale di Rai Way risulta detenuto per il 64,97%, da RAI - Radiotelevisione Italiana S.p.A. per il 33,70% è negoziato sul mercato borsistico e per il restante 1,33% è costituito da azioni proprie.



I rapporti con i propri Shareholders

Per Rai Way è fondamentale intrattenere relazioni stabili ed efficaci con i propri Azionisti, con gli investitori istituzionali e con tutta la comunità finanziaria.

In un contesto caratterizzato da elementi di volatilità esogeni e dal percorso di diversificazione di business intrapreso, anche nel 2023 la Società ha assicurato un costante allineamento in merito all'andamento economico-finanziario dell'azienda, alla strategia ed alle scelte adottate dal Management ed al valore creato, anche in termini di sostenibilità, a beneficio di tutti gli stakeholder. L'obiettivo è stato perseguito attraverso continue attività di engagement, consistite in numerosi meeting e conference call, individuali e di gruppo, con investitori e analisti sell-side; roadshow; partecipazione a conferenze istituzionali organizzate da primari broker e istituti finanziari. Questo dialogo continuo con la comunità finanziaria ha integrato le usuali conference call di presentazione dei risultati trimestrali. Il 27 aprile del 2023 si è tenuta inoltre l'assemblea ordinaria degli Azionisti alla quale ha partecipato all'80,6% dei detentori del capitale sociale di Rai Way.

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



2

La sostenibilità in Rai Way

Rai Way

Way
to be

2. La sostenibilità in Rai Way

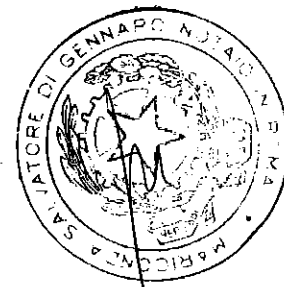
2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità

Rai Way, nell'ambito delle proprie attività, quotidianamente interagisce con numerose categorie di stakeholder, intesi come i portatori di interesse nei confronti della Società, nel pieno rispetto dei valori aziendali. In tale contesto, Rai Way ha proseguito con le attività di stakeholder engagement che hanno permesso di instaurare un dialogo costante attraverso il coinvolgimento di stakeholder interni, ovvero le più rilevanti funzioni aziendali, e di alcuni stakeholder esterni nel processo di definizione e valutazione delle tematiche materiali.

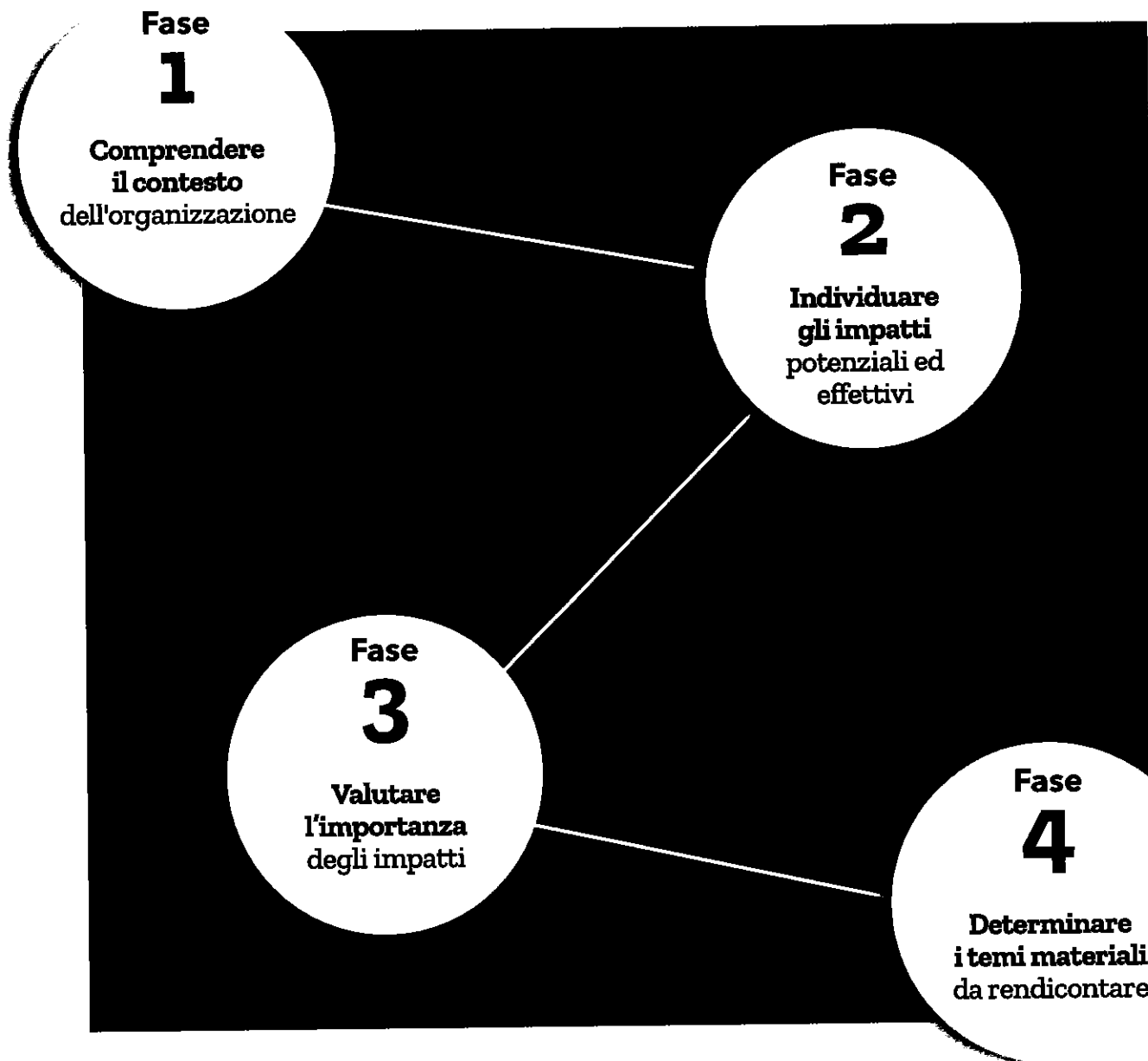
Nel corso del 2023, in linea con l'anno precedente, le attività di coinvolgimento sono state svolte ispirandosi allo standard internazionale AA1000-Stakeholder Engagement Standard (SES), un framework che definisce i principi che un'organizzazione può utilizzare per identificare e rispondere alle sfide della sostenibilità, con lo scopo di migliorare le proprie performance nel lungo termine. Di seguito le categorie di stakeholder principali identificate dalla Società: dipendenti, rappresentanti della comunità finanziaria, clienti (RAI - Radiotelevisione Italiana, Broadcasters, MNOs) e fornitori. L'obiettivo per i prossimi anni sarà quello di allargare ulteriormente il perimetro delle categorie di stakeholder considerate e ingaggiate, al fine di rendere tale processo di engagement sempre più partecipativo e rappresentativo.

Il dialogo con gli stakeholder assume particolare rilevanza nel contesto del reporting di sostenibilità, sostanziando l'analisi di materialità in linea con gli standard di rendicontazione e le migliori pratiche. Nell'ambito dell'aggiornamento dei GRI Standard, e in particolare del GRI 3, nonché dei processi di revisione periodica dell'analisi di materialità, i temi materiali che guidavano la struttura della precedente Dichiarazione non Finanziaria sono stati affinati e integrati, sulla base di un'analisi preliminare del contesto di riferimento e dell'identificazione degli impatti associati alle diverse dimensioni di impegno ESG di Rai Way. Proprio questo esercizio sugli impatti ha costituito la principale novità nell'Analisi di materialità 2022, abilitando la Società a individuare i principali rischi e opportunità di sostenibilità calando sempre più nell'operatività aziendale i temi materiali.

Per questo anno di rendicontazione, attraverso un questionario anonimo, a ciascuno stakeholder coinvolto, interno ed esterno, è stato richiesto di valutare le tematiche individuate, assegnando un punteggio che esprime la propria percezione sull'influenza che il tema proposto ha sulle decisioni prese nell'ambito dei rapporti intrattenuti con Rai Way. Il processo di engagement degli stakeholder ha consentito di raccogliere le relative istanze e di costruire in seguito un processo di analisi di materialità strutturato secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 254/16 e in accordo alle indicazioni dei GRI Standards. Le attività sono state svolte anche con il coinvolgimento del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità, che in linea con i suggerimenti dello standard ha svolto attività istruttoria in merito, con approvazione delle relative risultanze complessive da parte del Consiglio di Amministrazione in data 16 marzo 2023.



Più nel dettaglio, il processo di definizione dei temi materiali di Rai Way si è articolato in quattro fasi principali:



A seguito di un'analisi delle principali tendenze adottate dai peers e dai best in class, nonché tenendo conto delle richieste emerse dai questionari ESG (es. MSCI, CDP, Sustainalytics e S&P Global), Rai Way ha operato una razionalizzazione dei temi materiali ed ha definito una lista di 11 temi materiali.

I temi materiali così individuati sono stati ricondotti a ognuno dei quattro Pilastri fondamentali di Sostenibilità della Società. Di seguito si fornisce la descrizione dettagliata di ogni tema materiale individuato.

Pilastro	Tema materiale	Descrizione dei temi materiali
	Salute e sicurezza sul lavoro	Adottare politiche e misure volte a tutelare l'integrità fisica e psicologica dei dipendenti, attraverso il monitoraggio costante dei rischi attuali e potenziali al fine di limitare e prevenire gli incidenti sui luoghi di lavoro.
	Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione	Valorizzare asset tecnologici e patrimonio di conoscenze e competenze in un'ottica di digital transformation, tramite formazione mirata e investimenti continui.
	Emissioni elettromagnetiche	Contenimento delle emissioni elettromagnetiche derivanti dai propri sistemi di radiodiffusione, in ottemperanza alla normativa vigente in materia, con l'obiettivo di tutelare la popolazione e i lavoratori da possibili effetti negativi derivanti dall'esposizione ai campi elettromagnetici.
	Qualità del servizio e relazioni con la clientela	Improntare le attività di business su un sistema di valori incentrato sull'attenzione alla qualità del servizio, promuovendo relazioni costruttive con i clienti ed il continuo soddisfacimento delle loro aspettative, perseguendo un percorso di miglioramento continuo dei sistemi e dei processi aziendali.
	Consumi energetici	Garantire l'adozione di soluzioni concrete per la gestione efficiente delle risorse energetiche, come l'acquisto di energia rinnovabile, e la riduzione di consumi riconducibili allo svolgimento delle proprie attività, con l'obiettivo di limitare in modo sostanziale l'impatto ambientale.
	Tutela e valorizzazione del capitale umano	Garantire elevati standard di tutela e valorizzazione delle risorse umane, promuovendo la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo. Assicurare il welfare e la realizzazione delle Persone nella piena salvaguardia della dignità, pari opportunità e libertà individuale.
	Etica, integrità e trasparenza nel business	Condurre con trasparenza ogni attività di business, promuovendo i principi di etica e integrità a tutti i livelli dell'organizzazione, con il fine di assicurare il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, prevenire la corruzione e costruire rapporti di fiducia con tutti gli stakeholder attraverso un dialogo costante ed efficace.
	Gestione responsabile della supply chain	Garantire la gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura, assicurando l'adozione di criteri di selezione basati su principi di moralità ed affidabilità, prestando la massima attenzione alla qualità, sicurezza e rispetto dell'ambiente nel processo di approvvigionamento.
	Gestione efficiente delle risorse naturali e contrasto al cambiamento climatico	Garantire la gestione sostenibile delle operations con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale delle attività di business, tramite l'adozione di soluzioni concrete per la salvaguardia dell'ambiente, come la riduzione delle emissioni e l'utilizzo di materiali che favoriscono la circolarità e il recupero dei rifiuti.
	Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Predisporre sistemi di gestione della sicurezza informatica in grado di assicurare la tutela del patrimonio informativo aziendale e di garantire il presidio della privacy dei clienti, anche attraverso la realizzazione di percorsi formativi sul trattamento dei dati personali indirizzati ai soggetti coinvolti.
	Relazioni con il territorio, comunità locali e parti sociali	Consolidare il proprio impegno nei confronti dei principali stakeholder assicurando relazioni forti e durature con i diversi attori del territorio, in una prospettiva di responsabilità sociale d'impresa, e mantenendo un dialogo continuo con le organizzazioni sindacali e di categoria.

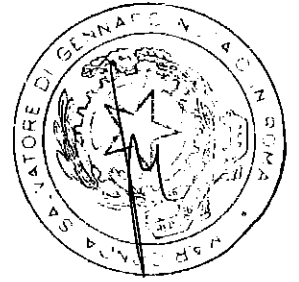
 Ambiente

 Sociale

 Governance

 Innovazione

Per una visione approfondita degli impatti positivi e negativi correlati ai temi materiali, si rimanda al paragrafo "3.2.2 Rischi non finanziari e modalità di gestione".



2.2 Rapporti con gli Stakeholder

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

Tra le iniziative di comunicazione del 2023 che hanno favorito e consolidato i rapporti con vari stakeholder si segnalano: la divulgazione del progetto di sperimentazione 5G Audiovisual Broadcast Broadband Network (5GAVBBN) con tre eventi proprietari in occasione della presentazione di importanti use case su Torino e Palermo; la promozione del progetto Rai Way Edge attraverso l'attivazione di specifici canali digitali e la presenza a 5 eventi vetrina per il settore Datacenter; la partecipazione al FED di Lucca e gli interventi di portavoce Rai Way a tavole rotonde, workshop, docenze universitarie e convegni di cui 2, in particolare, a tema ERM & Sustainability.

Parallelamente alle attività di ufficio stampa e media relations, inclusa la diffusione dei comunicati stampa, lo strumento principale sul quale si fonda il processo comunicativo di Rai Way e il rapporto con gli stakeholder è rappresentato dal sito internet www.raivay.it, un vero e proprio biglietto da visita digitale della Società. All'interno del sito sono presenti i contenuti relativi alla comunicazione obbligatoria previsti dalla normativa per le società quotate, ulteriormente integrati con le linee guida sulla strategia della Società e le ultime notizie relative a Rai Way. Oltre alle sezioni che descrivono i servizi e il profilo societario, figurano la narrazione dei temi legati alla sostenibilità, all'innovazione e ai nuovi business, l'area dedicata alla opportunità di carriera in Rai Way e l'archivio delle comunicazioni societarie e dei materiali per gli stakeholder del mondo della comunicazione.



Nel corso del 2023, in attuazione della strategia di comunicazione integrata per la sostenibilità definita nel 2022, sono stati attivati inoltre il magazine digitale Way For e la pagina LinkedIn Rai Way rivolti principalmente ai dipendenti Rai Way, ai professionisti e ai job seekers presenti sulla piattaforma LinkedIn, con un focus sulla sostenibilità, sull'innovazione e sul core business di Rai Way, al fine di dare una chiave di lettura più immediata del Piano di Sostenibilità della Società e accrescere la consapevolezza e l'engagement degli stakeholder interni ed esterni sulle iniziative ESG di Rai Way.

Altrettanto strategica è l'attività volta a promuovere la collaborazione ed il networking tra la società ed altri importanti attori del sistema. Il riferimento è in particolare alle istituzioni, nazionali e locali, ed altri soggetti istituzionali che ricoprono un ruolo di rilievo nel perseguimento degli obiettivi aziendali nonché nel miglioramento della reputazione di Rai Way.

Con la consapevolezza che fine ultimo della sostenibilità è il raggiungimento di un approccio culturale e di comportamenti tali da poter annoverare come prassi l'attenzione ai temi che caratterizzano la sostenibilità stessa, Rai Way valuta ogni occasione di comunicazione (anche di carattere minore o episodica) per garantire la coerenza agli obiettivi raggiunti e quelli ancora da intercettare, verificando il "cosa" ed il "come" vengono sviluppati contenuto e mezzo.

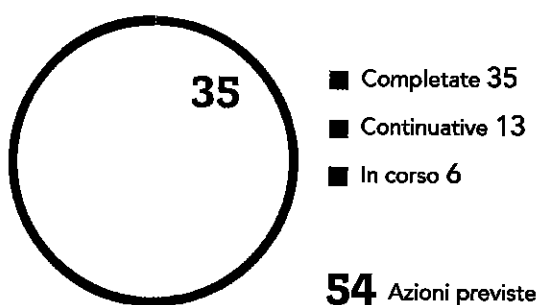
2.3 Piano di Sostenibilità 2021-2023

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

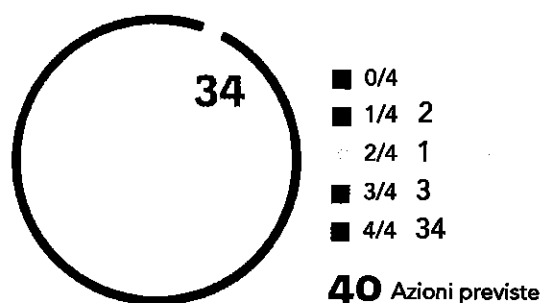
In particolare, il Piano di Sostenibilità 2021-2023 di Rai Way ha fornito la risposta della Società alle sfide globali intercettando gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs), obiettivi e target con gli indirizzi strategici coerenti con il modello di business, i temi materiali, la Politica di Sostenibilità della Società e sistematizzando le azioni previste dal Piano di Azione Rating ESG e dal Piano Industriale 2020-23.

Il 2023, ultimo anno dell'orizzonte di Piano di sostenibilità ha registrato il seguente avanzamento:

In corso vs Completate¹



Stato avanzamento²

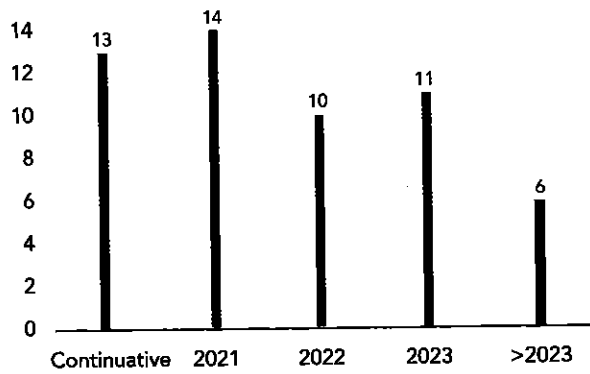


¹ Si includono due nuove iniziative finalizzate ad indirizzare alcune richieste emerse dai rating ESG a cui la Società ha partecipato nel corso dell'anno (cfr. successivo paragrafo dedicato). Al contrario, un'iniziativa di innovazione è stata al momento sospesa.

² Escluse le iniziative continuative (7 ricorrenti e 6 di compliance).



Deadline di completamento












Delle 40 iniziative previste (escluse quelle continuative), 34 (pari al 85%) risultano completate, mentre le restanti 6 (16%) sono state avviate. La deadline di sei iniziative è stata spostata oltre l'orizzonte del 2023, rientrando così nel nuovo Piano di Sostenibilità 2024-2027.

Nel 2023, nell'ambito del processo di monitoraggio e aggiornamento del Piano di Sostenibilità, Rai Way ha proseguito con la rendicontazione semestrale al Comitato Controllo Rischi e per la Sostenibilità circa lo stato di implementazione delle iniziative previste ed il livello di raggiungimento di obiettivi e target. I grafici seguenti rappresentano l'avanzamento del Piano al 31 dicembre 2023.



2.3.1 Stato di avanzamento target del Piano 2021-2023





Nel 2023 sono stati raggiunti complessivamente 13 target sul totale di 16 definiti nel Piano, corrispondente al 81,25%. Nella tabella sottostante i dettagli dei target raggiunti e dei 3 che saranno completati nel nuovo Piano di sostenibilità 2024-2027.

Pillar	Target quantitativi	Valore base (2019)	2021	2022	2023	Anno target	Piano di sostenibilità 2024-2027
AMBIENTE 	Carbon Neutrality entro il 2025 (Scope 1+2)	2.612,6 tCO ₂ eq	1.816,1 tCO ₂ eq	1.824,73 tCO ₂ eq	1.623,56 tCO₂eq	2025	
	Riduzione emissioni (Scope 1+2) del 10% vs. 2020 ¹	-	24.642,21 tCO ₂ eq	21.343,18 tCO ₂ eq	19.666,69 tCO₂eq (-16,30%)	2023 ✓	
	Riduzione consumi EE del 10% vs. valori 2020 ²	-	82.108,3 MWh	69.584,47 MWh	62.402,94 MWh⁴ (-26,46%)	2023 ✓	
	Oltre Euro 100 mln di investimenti in sistemi e apparati energeticamente più efficienti	Euro 8,3 mln	Euro 57,7 mln Euro 102,9 mln (cum)	Euro 35,1 mln Euro 138 mln (cum)	Euro 8,2 mln Euro 146,2 mln (cum)	2023 (cumulato) ✓	
	100% di energia acquistata da fonti rinnovabili	98,1%	100,0%	100,0%	100%	2021 ✓	
	Mantenimento oltre il 99%, del livello di recupero dei rifiuti prodotti ⁵	99,3%	99,0%	98,9%	99,8%	2021 ✓	
SOCIALE 	100% auto dirigenti ibride/elettriche	8,7%	39,1%	64,0%	93%	2023 ✓	
	35% del genere meno rappresentato in posizioni manageriali ⁶	27,9%	36,3%	38,0%	39,81	2023 ✓	
	Piano di performance share rivolto ai dirigenti	-	100,0%	100,0%	100%	2021 ✓	
	Coinvolgimento di tutto il personale (100% dipendenti) in surveys di employee satisfaction	-	100,0%	100,0%	100%	2021 ✓	
	Configurazione di un modello strutturale di lavoro agile per almeno il 45% dei dipendenti	5,0%	45,0% ⁷	56,3%	56,60%	2021 ✓	
	Miglioramento della copertura dei MUX tematici Rai per oltre 1000 comuni italiani	150 comuni	>1000 comuni	>1000 comuni	>1000 comuni	2021 ✓	

continua >>



>> segue

Pillar	Target quantitativi	Valore base (2019)	2021	2022	2023	Anno target	Piano di sostenibilità 2024-2027
GOVERNANCE 	Coinvolgere l'80% dei fornitori iscritti all'albo ⁸ in iniziative di engagement sui temi ESG	-	53,6%	55,1%	64,8%	2023	
	Adozione di un piano LTI con il 20% degli obiettivi ESG	-	20,0%	20,0%	20%	2021 ✓	
INNOVAZIONE 	Investire circa Euro 200 mln in progetti di evoluzione tecnologica e nella digital transformation	Euro 11,0 mln	Euro 64,9 mln Euro 115,6 mln (cum)	Euro 57,8 mln Euro 173,4 mln (cum)	Euro 40,6 mln Euro 231,6 (cum)	2023 (cumulato) ✓	
	Coinvolgere la totalità dei dipendenti (100%) in iniziative di formazione in tema di digital skills	-	96,0%	96,0%	100%	2023 ✓	

 Target inseriti nel nuovo Piano di sostenibilità 2024-2027

Note








- 1 Espresse secondo la metodologia Location Based e a parità di attività/servizi.
- 2 Il dato è stato oggetto di riesposizione per utilizzo di un fattore emissivo più accurato.
- 3 A parità di attività/servizi.
- 4 Il dato esclude l'incremento di consumi legato alla nuova Sala Head End, il contributo del rearing regionale (stima EM) e include i consumi siti OM disattivati a settembre 2022.
- 5 Rispetto al totale dei rifiuti prodotti esclusi i fanghi settici (non recuperabili).
- 6 Con riferimento all'organico di genere.
- 7 Nel contesto emergenziale pandemico.
- 8 Ad esclusione degli studi professionali e di altre tipologie giuridiche assimilabili.

Le tavole alle pagine seguenti forniscono una panoramica complessiva dell'avanzamento del Piano di Sostenibilità al 2023, esplicitando la rispondenza delle aree di iniziative del Piano a 12 dei **17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** fissati dalle Nazioni Unite (SDGs) e fornendo una informativa sulle attività traggurdate nel Piano di sostenibilità 2024-2027 come riproposte oppure continuative.



Legenda: ✓ completata ○ ricorrente






Ambiente - Contrastare il cambiamento climatico e ridurre l'impatto ambientale

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
Ridurre i consumi energetici e raggiungere la Carbon Neutrality entro il 2025	Affinare l'attuale sistema di monitoraggio e gestione delle emissioni CO ₂ con assurance esterna (valutazione adeguatezza per Scope 1 e 2 ed estensione a Scope 3)	<ul style="list-style-type: none"> Assurance esterna (ISAE 3000) 	✓
 	Pianificare e implementare iniziative di riduzione delle emissioni e dei consumi di energia elettrica, riducendo il ricorso a fonti di energia non rinnovabili	<ul style="list-style-type: none"> Confermato anche per il 2023 l'acquisto tramite CONSIP dell'energia elettrica del 100% da fonte rinnovabile certificata (G.O.) e avviata prima analisi per l'installazione di impianti fotovoltaici sui principali siti Veicoli ibridi o elettrici tra le auto dirigenziali aumentati al 93% 	<ul style="list-style-type: none"> Acquisto di crediti di carbonio per compensare le emissioni residue Confermare acquisto di energia elettrica 100% da fonte rinnovabile certificata (G.O.) Obiettivo del 100% flotta ibrida/elettrica delle auto uso promiscuo
	Rafforzare il commitment contro il climate change con l'impegno al raggiungimento di obiettivi di decarbonizzazione allineati a Science Based Initiative	<ul style="list-style-type: none"> Effettuata analisi di obiettivi e possibili leve operative per successiva formalizzazione target SBTi 	✓
Migliorare i sistemi di gestione utili alla riduzione degli impatti ambientali ³	Definire processi di identificazione, valutazione e gestione di rischi e opportunità derivanti dal cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> Integrati nell'Enterprise Risk Model (ERM) il monitoraggio e la valutazione dei rischi e delle opportunità derivanti dal cambiamento climatico 	✓
 	Mantenere il livello di recupero dei rifiuti prodotti oltre il 99	<ul style="list-style-type: none"> Mantenuto il livello di recupero dei rifiuti prodotti oltre il 99% 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenuto il livello di recupero dei rifiuti prodotti oltre il 99%
	Mantenere la certificazione ISO 14001	<ul style="list-style-type: none"> Mantenuta la certificazione ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenuta la certificazione ISO 14001
Diffondere la cultura del rispetto ambientale tra gli stakeholder	Rafforzare le attività di engagement con i clienti e sulle questioni legate al clima (es. collaborazioni)	<ul style="list-style-type: none"> Aggiornamento/revisione formale delle clausole contrattuali in linea con nuovo Politica e Piano di Sostenibilità 	✓
  	Implementare iniziative di sensibilizzazione sul rispetto ambientale tra i dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> Realizzati dagli ambassador ESG articoli sulla sostenibilità pubblicati sul sito "WayFor" Redazione di post informativi sulla sostenibilità sulla pagina LinkedIn di Rai Way 	✓
	Svolgere attività in grado di influenzare le politiche pubbliche in relazione ai cambiamenti climatici	<ul style="list-style-type: none"> Coordinamento con capogruppo e nuova direzione "Rai per la sostenibilità" 	

³ L'iniziativa operativa per l'ottenimento della certificazione ISO 50001 è stata eliminata.



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

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
Valorizzare le diversità e garantire l'inclusione 	Rafforzare il presidio degli obiettivi di inclusione e diversità, anche attraverso il rispetto delle prescrizioni di legge in merito all'assunzione di disabili e categorie protette	<ul style="list-style-type: none"> • Ottenimento della certificazione del sistema di gestione per la parità di genere UNI/PDR 125:2022 • Pubblicata Politica per la parità di genere • Pubblicata Policy per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro • Realizzate numerose iniziative di valorizzazione delle diversità e tutela delle pari opportunità (es. pubblicazione manifesto programmatico Diversity & Inclusion, adesione alla Carta UE delle Pari Opportunità ed Uguaglianza sul Lavoro, partecipazione al mese EU sulla Diversity & Inclusion, Progetto Genitorialità, collaborazione con la Fondazione Sodalitas e con l'associazione Il Cielo Itinerante) 	✓
	Sensibilizzare sui temi del diversity management attraverso iniziative di training e mentoring	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzate molteplici iniziative di training e mentoring sui temi del diversity management, in collaborazione con atenei e associazioni (es. Luiss, Valore D) • Creazione community di Role Models aziendali per la promozione percorsi STEM in partnership con ELIS • Configurazione area D&I su intranet aziendale e somministrazione survey dedicata 	✓
	Svolgere surveys sull'employee satisfaction	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzata survey annuale di employee satisfaction destinata al 100% del personale 	✓
Aumentare l'engagement dei dipendenti  	Potenziare i piani di successione e sviluppo della leadership	<ul style="list-style-type: none"> • Pianificati ed avviati programmi di sviluppo della leadership attraverso specifiche iniziative di learning curate da partner accademici nell'ambito di Rai Way Digital Learning • Finalizzata configurazione dei piani di successione per il top management 	✓
	Studiare le problematiche connesse all'introduzione di un piano di azionariato diffuso	<ul style="list-style-type: none"> • Finalizzata analisi e benchmark per successiva eventuale adozione 	✓
Assicurare equilibrio tra vita privata e vita lavorativa  	Modello di lavoro agile e altri servizi (es. congedo maternità, time bonus) a vantaggio del work-life balance	<ul style="list-style-type: none"> • Ampliato il perimetro di destinatari dei non compensation benefits • Potenziato il sistema di welfare aziendale (es. permessi screening oncologici, check up medici) e migliorata la comunicazione interna sulla intranet aziendale • Adottato un modello di lavoro agile strutturale per oltre il 56% dei dipendenti 	✓





Sociale - Contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità e del Territorio

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
<p>Aumentare l'accessibilità ai servizi digitali</p>	<p>Sviluppare progetti e servizi con benefici sociali sul territorio, anche in relazione al processo di refarming</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Migliorata la copertura dei MUX tematici nazionali in oltre 1100 comuni italiani, nell'ambito del progetto di refarming • Conclusione delle attività legate al processo di refarming • Avviata la progettazione iniziative di education ed informazione sul processo di refarming verso la comunità e le istituzioni • Arricchito l'attuale contact center telefonico con funzionalità di intelligenza artificiale e avviate le attività per l'ulteriore sviluppo con nuove funzionalità e accessibilità via app e-mail • Sviluppo servizio DAB in galleria autostradale (Gran Sasso) • Sviluppatisi servizi di ospitalità per operatori FWA in ottica di riduzione del digital divide 	✓
<p>Aumentare l'impegno in iniziative socioculturali a favore della comunità</p>	<p>Sviluppare un modello/ sistema di caring Rai Way basato su molteplici iniziative</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Configurato modello di caring (es. donazioni aziendali, eventi e iniziative solidali) e attivazione prime iniziative (eg. Caritas, Il Cielo Itinerante) • Partecipazione a programmi di valorizzazione dei talenti emergenti da Istituti universitari promossi da Enti/Associazioni (es. programmi ad hoc/stage) • Implementate le iniziative previste dal modello di caring 	✓
<p>Rafforzare la comunicazione esterna su iniziative di collaborazione con università e centri di ricerca</p>	<p>Rafforzare la comunicazione esterna su iniziative di collaborazione con università e centri di ricerca</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confermata partecipazione al programma di impact innovation «Innovation 4 Change» promosso da CDI Italia, CERN e Politecnico di Torino • Partecipazione al Premio Tesi di Laurea Ingegneria al Femminile con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CESOP) 	✓
			<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione al programma di impact innovation «Innovation 4 Change» promosso da CDI Italia, CERN e Politecnico di Torino • Premio Tesi di Laurea Ingegneria al Femminile con il Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CESOP)

continua >>



Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
Favorire la riduzione dell'impatto paesaggistico	Collaborare con le istituzioni locali in relazione al possibile accorpamento degli impianti	<ul style="list-style-type: none"> Assicurata collaborazione con le istituzioni locali in relazione al possibile accorpamento degli impianti e per l'adozione di eventuali prescrizioni e/o accorgimenti tecnici e tecnologici di mitigazione visiva 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenere attiva la collaborazione con le istituzioni locali in relazione alla possibile razionalizzazione degli impianti e per l'adozione di eventuali prescrizioni e/o accorgimenti tecnici e tecnologici di mitigazione visiva
 	Promuovere presso i clienti l'accorpamento degli impianti	<ul style="list-style-type: none"> Realizzate iniziative di accorpamento di alcuni impianti 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenere attiva la collaborazione con i clienti per valutare la possibilità della razionalizzazione degli impianti











Sociale - Assicurare standard elevati di salute e sicurezza lungo tutta la catena del valore

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
<p>Assicurare il presidio degli standard aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro</p>	<p>Confermare il raggiungimento costante degli obiettivi previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente (SGI), in linea con le normative applicabili (D.Lgs. 81/08)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Assicurato il conseguimento degli obiettivi previsti attraverso la formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il presidio continuo dei livelli di sicurezza, lo svolgimento di audit interni, l'approvvigionamento di DPI in linea con il progresso della tecnica e il presidio costante degli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria 	<ul style="list-style-type: none"> Assicurato il conseguimento degli obiettivi previsti attraverso la formazione continua in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il presidio continuo dei livelli di sicurezza, lo svolgimento di audit interni, l'approvvigionamento di DPI in linea con il progresso della tecnica e il presidio costante degli adempimenti connessi alla sorveglianza sanitaria
	<p>Proseguire nel monitoraggio puntuale dei livelli di rischio stress lavoro-correlato e degli eventi stressogeni, secondo le linee guida INAIL</p>	<ul style="list-style-type: none"> Effettuata valutazione e presidio del rischio SLC come da previsioni normative e applicate le indicazioni ottenute a valle della valutazione effettuata 	<ul style="list-style-type: none">
	<p>Mantenere ISO 45001 e presidiare gli obiettivi previsti dal Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza e Ambiente</p>	<ul style="list-style-type: none"> Confermata la certificazione ISO 45001 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento certificazione ISO 45001
<p>Diffondere la cultura in tema di salute e sicurezza sul lavoro</p>	<p>Sensibilizzare dipendenti e fornitori in tema di prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro</p>	<ul style="list-style-type: none"> Implementata un'area dedicata ai temi di salute e sicurezza sul lavoro sulla intranet aziendale Avviato progetto di sensibilizzazione dei fornitori in materia di salute e sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro nell'ambito di una più ampia campagna di engagement sulla sostenibilità 	<ul style="list-style-type: none"> Continuo aggiornamento dell'area dedicata ai temi di salute e sicurezza sul lavoro sulla intranet aziendale Coinvolgimento dei fornitori per un richiamo efficace alle politiche aziendali esistenti in tema di prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro
<p>Garantire il controllo e la compliance normativa delle emissioni elettromagnetiche</p>	<p>Mantenere un modello di gestione per il monitoraggio costante degli impatti elettromagnetici dei propri impianti e presidiare i processi finalizzati al corretto funzionamento dei sistemi di emissione</p>	<ul style="list-style-type: none"> Proseguite le attività di monitoraggio degli impatti elettromagnetici dei propri impianti al fine di tutelare la salute dei lavoratori e della popolazione Confermata la certificazione ISO 9001 allo scopo di presidiare i processi finalizzati al corretto funzionamento dei sistemi di emissione 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimento della certificazione ISO 9001







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

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
<p>Assicurare il presidio degli standard aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro</p> 	<p>Rafforzamento dei presidi di sicurezza, in termini organizzativi ed attraverso le iniziative avviate in materia di sicurezza dei sistemi informativi e valutazione della possibilità di ottenere la certificazione ISO 27001</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avvio operatività SOC (livelli 1,2,3) • Formalizzate policy e procedure societarie • Definizione organizzazione e governance in materia di sicurezza delle informazioni con potenziamento presidio cyber-risk 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementazione e miglioramento continuo delle misure di Cybersecurity in conformità alle normative, standard e best practice
<p>Aderire a standard internazionali relativi ad etica e anticorruzione</p>   	<p>Aderire allo UN Global Compact e valutare altre membership internazionali</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Confermata adesione allo UN Global Compact con submission annuale della Communication on Progress 	<p>✓</p>
<p>Rafforzare i presidi di governance in materia di sostenibilità</p>    	<p>Rafforzare gli attuali presidi di governance delle tematiche ESG a livello endoconsiliare ed extraconsiliare</p> <p>Introduzione di un piano di LTI con il 20% degli obiettivi di carattere ESG</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzato il presidio sostenibilità attraverso la creazione della nuova funzione Enterprise Risk Management & Sustainability • Inserita quota obiettivi ESG nel Piano LTI pari al 20% del peso complessivo (per il 50% relativo alla riduzione del 10% di consumi energetici ed emissioni di CO₂ nel periodo 2021-2023 e per il restante 50% relativo raggiungimento al 2023 del 35% del genere meno rappresentato in posizioni manageriali (con riferimento all'organico di genere 	<p>✓</p> <p>✓</p>
<p>Attivazione sistema informatizzato di segnalazioni whistleblowing</p>	<p>Attivazione sistema informatizzato di segnalazioni whistleblowing</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Attivata piattaforma informatica esterna ed indipendente, accessibile 24/7 e con garanzia di anonimato 	<p>✓</p>
<p>Svolgimento di analisi circa possibili sviluppi inerenti la governance aziendale con riguardo ai profili di sostenibilità</p>	<p>Svolgimento di analisi circa possibili sviluppi inerenti la governance aziendale con riguardo ai profili di sostenibilità</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Introduzione piattaforma di reporting dati non finanziari 	<p>✓</p>

continua >>



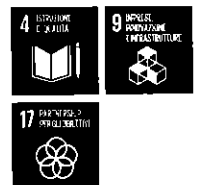
>> segue

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
<p>Integrare i principi di sostenibilità lungo la catena di fornitura</p>  	<p>Sviluppare un modello di Sustainable Supply Chain Rai Way che promuova standard ambientali, sociali ed etici stringenti per i fornitori</p>	<ul style="list-style-type: none">• Avviato un tavolo interfunzionale con le strutture aziendali coinvolte• Definizione policy Sustainable Supply Chain con declinazione visione e obiettivi correlati nelle responsabilità organizzative• Definizione coerente di indicatori, criteri, requisiti ESG nelle fasi approvvigionamento e funzionali alla rendicontazione, con previsione di attività di informazione e formazione	✓
	<p>Rafforzare e standardizzare il processo di engagement con i fornitori sui temi della sostenibilità</p>	<ul style="list-style-type: none">• Svolta attività di engagement con il 64,8% dei fornitori iscritti all'albo*** attraverso webinar informativi sulla nuova policy di Sustainable Supply Chain e questionario di gradimento• Avviata raccolta policy e rating ESG fornitori	Continuare a svolgere attività di engagement con fornitori iscritti all'albo
<p>Garantire la diversità degli organi di amministrazione e controllo</p>  	<p>Mantenere un'adeguata rappresentanza di genere nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale</p>	<ul style="list-style-type: none">• Nominato un nuovo Consiglio di Amministrazione, con composizione di genere conforme alle nuove disposizioni regolamentari applicabili (presenza di almeno i 2/5 del genere meno rappresentato) e in linea con lo Statuto	✓

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



Innovazione - Sviluppare l'innovazione tecnologica e contribuire alla digitalizzazione del nostro Paese

Obiettivi qualitativi	Area di iniziative operative	Risultati raggiunti al 2023	Azioni e attività recurring inserite nel nuovo piano
<p>Abilitare l'evoluzione digitale della Società e dei suoi stakeholder</p>	<p>Investimenti in piattaforme Business Support System e Operational Support System a supporto della Digital Transformation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Go live piattaforma BSS 	
	<p>Upgrade digitale dell'infrastruttura esistente anche in ottica di abilitazione ai servizi 5G (es. backhauling in fibra, edge data centers)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aggiudicate procedure di affidamento rilegamento in fibra siti edge RW (backhauling) 	<ul style="list-style-type: none"> • Completamento costruzione primi 5 siti edge data centers ed incremento del numero degli edge data center gestiti
	<p>Ampliamento delle infrastrutture gestite ed evoluzione del business model verso servizi su piattaforme alternative (IP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Presentazione del progetto per hyperscale data center nel comune di Pomezia • Assegnata gara approvvisionamento e avvio forniture per tecnologia CDN, chiusura accordi peering ISP e avvio ulteriori negoziazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizzare un upgrade digitale dell'infrastruttura tramite la costruzione di siti Edge Data Center e Data Center Hyperscale • Implementazione ed evoluzione della rete CDN
<p>Investire in tecnologia, ricerca e sviluppo per impieghi innovativi delle infrastrutture</p>	<p>Progetto di Refarming DTT</p> <p>Sperimentazione di nuove piattaforme e servizi innovativi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Completato il processo di refarming ✓ • Proseguita attività di sviluppo con scouting, test e collaudo di nuove tecnologie 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppare sperimentazioni di nuove piattaforme e sistemi per applicazioni e servizi innovativi
	<p>Rafforzare le competenze per l'innovazione digitale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implementato il modello di Digital Learning Hub • Erogata formazione su piattaforma BSS 	<p>✓</p>
			

2.4 Piano di sostenibilità 2024-2027

Rai Way nel 2023 a chiusura del primo Piano di sostenibilità 2021-2023, ha deciso di confermare i propri impegni in ambito sostenibilità ponendosi obiettivi sempre più sfidanti per contribuire a contrastare il cambiamento climatico formalizzando il nuovo Piano di sostenibilità 2024-2027.

Il Piano di sostenibilità 2024-2027 si pone i seguenti obiettivi:

- Fornire la risposta di Rai Way alle sfide globali intercettando gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (SDGs);
- Creare una forte sinergia tra gli indirizzi strategici, gli obiettivi e i target del Piano di Sostenibilità con il modello di business, le tematiche materiali e il Catalogo Rischi e l'ERM di Rai Way;
- Sistematizzare le azioni previste dal Piano di Azione Rating ESG e dal Piano Industriale 2024-27, riconducendole a obiettivi qualitativi/target quantitativi e iniziative operative a cui viene associata una deadline.

L'architettura del Piano, in continuità con il Piano appena concluso, si articola in 6 indirizzi strategici, 24 obiettivi qualitativi e 20 target quantitativi, ulteriormente declinati in 38 iniziative operative, associati a 13 dei 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030.

La creazione di valore sostenibile: 6 indirizzi strategici e 13 SDGs



Contrastare il cambiamento climatico e ridurre l'impatto ambientale



Assicurare standard elevati di salute e sicurezza lungo tutta la catena del valore



Contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità e del territorio



Favorire il benessere e promuovere lo sviluppo delle nostre persone



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



Sviluppare l'innovazione tecnologica e contribuire alla digitalizzazione del Paese



La responsabilità del raggiungimento degli obiettivi inclusi nel Piano di Sostenibilità è demandata ai referenti delle funzioni aziendali coinvolte, che dispongono di risorse, strumenti e know-how necessari per l'implementazione.



1. Ambiente

Contrastare il cambiamento climatico e ridurre l'impatto ambientale

1.1



Ridurre le emissioni e raggiungere la Carbon Neutrality entro il 2025*

Definire ed avviare di iniziative di riduzione di emissioni GHG per contribuire alla mitigazione del cambiamento climatico

Progettare e realizzare la rete di Edge Data Center prevedendo soluzioni orientate a minimizzare i consumi energetici e a massimizzare l'efficienza

1.2



Migliorare i sistemi di gestione utili alla riduzione degli impatti ambientali

Mantenere la certificazione ISO 14001

1.3



Tutelare la biodiversità e gli ecosistemi

Proseguire progetti già contrattualizzati con clienti istituzionali volti alla tutela della biodiversità e al ripristino degli ecosistemi

1.4



Sviluppare progetti di economia circolare

Pianificare interventi volti ad efficientare il consumo di risorse

Massimizzare la quota di recupero o riciclo dei rifiuti generati



* A parità di servizi offerti e definiti nel 2020 (baseline del precedente Piano di sostenibilità).



2.a Sociale

Assicurare standard elevati di salute e sicurezza lungo tutta la catena del valore

2.a.1



Assicurare il presidio degli standard aziendali in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Confermare il raggiungimento costante degli obiettivi previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente (SGI), in linea con le normative applicabili (D.Lgs. 81/08)

Proseguire nel monitoraggio puntuale dei livelli di rischio stress lavoro-correlato e degli eventi stressogeni, secondo le linee guida INAIL

Mantenere la certificazione ISO 45001 e presidiare gli obiettivi previsti dal Sistema di Gestione Integrato Salute, Sicurezza e Ambiente

2.a.2



Diffondere la cultura in tema di salute e sicurezza sul lavoro

Sensibilizzare i dipendenti ed i fornitori in tema di prevenzione e salute e sicurezza sul lavoro





2.b Sociale

Contribuire allo sviluppo sociale, culturale ed economico della comunità e del territorio

2.b.1



Aumentare l'impegno in iniziative sociali a favore della comunità creando valore nei territori in cui opera Rai Way

Realizzare iniziative di collaborazione con università e centri di ricerca e rafforzare la comunicazione esterna sull'impegno sociale di Rai Way

Attuare progetti e iniziative di valore sociale

2.b.2



Garantire il controllo e la compliance normativa delle emissioni elettromagnetiche

Mantenere un modello di gestione per il monitoraggio costante degli impatti elettromagnetici dei propri impianti e presidiare i processi finalizzati al corretto funzionamento dei sistemi di emissione

2.b.3



Favorire la riduzione dell'impatto paesaggistico con il coinvolgimento degli attori della catena del valore di Rai Way

Collaborare con le istituzioni locali in relazione alla possibile razionalizzazione degli impianti

Promuovere presso i clienti la razionalizzazione degli impianti

2.b.4



Customer satisfaction e sviluppo di un servizio di qualità

Mantenere ISO 9001 e presidiare gli obiettivi previsti dal Sistema di gestione per la qualità





2.c Sociale

Favorire il benessere e promuovere lo sviluppo delle nostre persone

2.c.1



Valorizzare le diversità e garantire l'inclusione

Creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, perseguendo la parità di genere e valorizzando qualsiasi tipo di diversità a tutti i livelli aziendali

2.c.2



Promuovere e diffondere una cultura del rispetto e dell'invulnerabilità dei diritti umani

Attuare azioni di contrasto a qualsiasi forma di violenza e di discriminazione, garantire remunerazioni e carichi di lavoro adeguati e prevenire qualsiasi forma di sfruttamento lavorativo

2.c.3



Assicurare il benessere dei dipendenti e l'equilibrio tra vita privata e vita lavorativa

Implementare un modello di lavoro agile e altri servizi a vantaggio del worklife balance (es. congedo maternità, time bonus)

Garantire il benessere dei dipendenti attraverso servizi e iniziative dedicati

2.c.4



Aumentare l'engagement dei dipendenti

Incentivare la motivazione dei dipendenti a contribuire agli obiettivi aziendali e sviluppare una leadership inclusiva

Diffondere la cultura della sostenibilità e promuovere un cambiamento culturale ad ogni livello organizzativo attraverso gli Ambassador ESG

2.c.5



Potenziamento di competenze digitali, di visione strategica e di imprenditorialità individuale

Sviluppare un piano di formazione che includa tutti i livelli organizzativi per accompagnare la trasformazione competitiva di Rai Way





3.a Governance

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

3.a.1



Garantire la compliance normativa in ambito Cybersecurity e Data Privacy

Implementazione e miglioramento continuo delle misure di Cybersecurity in conformità alle normative, standard e best practices di settore

Mantenere il rispetto della privacy nello svolgimento delle operazioni

3.a.2



Garantire la diversità degli organi di amministrazione e controllo

Mantenere un'adeguata rappresentanza di genere negli organi di governo e controllo societario

3.a.3



Intraprendere attività di collaborazione su iniziative sociali e ambientali

Definire e implementare attività e iniziative di partenariato e networking





3.b Governance

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

3.b.1



Integrare i principi di sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura

Avviare un processo di mappatura e valutazione ESG dei fornitori

Rafforzare e standardizzare il processo di engagement con i fornitori sui temi della sostenibilità

3.b.2



Rafforzare la governance di sostenibilità per rispondere ai requirements normativi e rimanere allineati ai trend e alle evoluzioni di settore

Integrazione in maniera strutturata dei temi ESG all'interno dei processi e delle strategie aziendali

Partecipazione ai principali rating/indici ESG al fine di valutare e migliorare le performance in ambito di sostenibilità

3.b.3



Prevenire la corruzione attiva e passiva a tutti i livelli

Adesione a standard esterni relativi ad etica e anticorruzione

3.b.4



Miglioramento dei presidi su Enterprise Risk Management, Project e Process Management

Miglioramento del presidio sul Project Management

Miglioramento del presidio sul Process Management





4 Innovazione

Sviluppare l'innovazione tecnologica e contribuire alla digitalizzazione del nostro Paese

4.1



Investire in ricerca e sviluppo per impieghi innovativi delle infrastrutture

Sviluppare sperimentazioni di nuove piattaforme e sistemi per applicazioni e servizi innovativi

4.2



Abilitare l'evoluzione digitale della Società e dei suoi stakeholder

Realizzare un upgrade digitale dell'infrastruttura tramite la costruzione di siti Edge Data Center e Data Center Hyperscale

Ampliamento delle infrastrutture gestite ed evoluzione del business model verso servizi su piattaforme alternative

Ottimizzare le field operations attraverso l'applicazione di componenti di Intelligenza Artificiale e attività di controllo dei siti da remoto



Target del Piano di sostenibilità 2024-2027

Iniziativa operativa	Target	Anno target
Definire ed avviare iniziative di riduzione delle emissioni di GHG per contribuire alla mitigazione del cambiamento climatico	Acquisto di crediti di carbonio per la copertura del 100% delle tCO ₂ e per raggiungere la Carbon Neutrality ⁴	2025
	Approvvigionamento energia elettrica 100% rinnovabile	2024
	100% auto in flotta ibride/elettriche uso promiscuo	2024
Massimizzare la quota di recupero o riciclo dei rifiuti generati	Mantenere il livello (>99%) di recupero dei rifiuti generati	2024
Creare un ambiente di lavoro equo e inclusivo, perseguendo la parità di genere e valorizzando qualsiasi tipo di diversità a tutti i livelli aziendali	34% posizioni manageriali genere femminile sul totale	2025
	Mantenere la presenza del 50% del genere femminile per le funzioni corporate e staff	2024
Conferma dell'adozione di un modello di lavoro agile e altri servizi a vantaggio del work-life balance	30% «Time Bonus» in più rispetto al 2023 (n. 68 giornate riconosciute)	2024
Incentivare la motivazione dei dipendenti a contribuire agli obiettivi aziendali e sviluppare una leadership inclusiva	Realizzazione 1 webinar di educazione finanziaria	2025
Sviluppare un sistema di formazione per tutti i livelli dell'organizzazione per accompagnare la trasformazione competitiva di Rai Way	Realizzazione di n. 1 iniziativa formativa su tematiche ESG rivolta a tutta la popolazione aziendale	2024
	≥ 1500 ore di formazione fruibili e/o fruite per sviluppo della leadership e soft skills	2024
Attuare progetti e iniziative di valore sociale	Numero nuovi impianti DAB: ≥50	2025
	Numero nuovi impianti DTT: ≥20	2025
Confermare il raggiungimento costante degli obiettivi previsti dal Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e dal Sistema di Gestione Integrato Sicurezza e Ambiente (SGI), in linea con le normative applicabili (D.Lgs. 81/08)	Erogazione di ulteriori ore di formazione per il 100% della popolazione aziendale interessata	2024
Proseguire nel monitoraggio puntuale dei livelli di rischio stress lavoro-correlato e degli eventi stressogeni, secondo le linee guida INAIL	Indagine di clima su stress lavoro-correlato sottoposta al 100% dei dipendenti	2024

continua >>

⁴ A parità di servizi offerti e definiti nel 2020 (baseline del precedente Piano di sostenibilità).



>> segue

Iniziativa operativa	Target	Ando target
Implementazione e miglioramento continuo delle misure di Cybersecurity in conformità alle normative, standard e best practice	Tasso di partecipazione alla formazione e awareness pianificata in ambito Cybersecurity almeno pari al 75%	2025
Mantenere il rispetto della privacy nello svolgimento delle operazioni	0 casi di perdita di dati	2024
Avviare un processo di mappatura e valutazione ESG dei fornitori	Invio del questionario ESG a 30 fornitori	2026
Integrazione in maniera strutturata dei temi ESG all'interno dei processi e delle strategie aziendali	Realizzare una iniziativa di sensibilizzazione e formazione	2025
Sviluppare sperimentazioni di nuove piattaforme e sistemi per applicazioni e servizi innovativi	2 Mln di Euro di costi/investimenti in progetti di ricerca e sviluppo nell'arco temporale del piano industriale	2027
Ottimizzare le field operations attraverso l'applicazione di componenti di Intelligenza Artificiale e attività di controllo dei siti da remoto	Oltre 200 siti coperti da sonde per la rilevazione Dati	2027

2.5 Rating ESG

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



Sustainalytics misura l'esposizione di un'azienda ai rischi ESG materiali specifici del settore e il livello di corretta gestione. Nel 2021 Rai Way ha ottenuto un indice di rischio pari a 10,9 - Low Risk, collocandosi tra le 20 migliori società a livello mondiale. È in corso di aggiornamento la valutazione per il 2023.



MSCI è il principale fornitore globale di indici ESG progettati per aiutare gli investitori istituzionali a valutare più efficacemente la performance degli investimenti ESG. Nel 2023 Rai Way ha confermato un punteggio pari a "BBB".



CDP (ex Carbon Disclosure Project) è l'ente senza scopo di lucro che supporta società e istituzioni nel processo di disclosure degli impatti ambientali e valuta le azioni messe in campo nel contrasto al Climate Change. Nel 2023 Rai Way ha ottenuto un sostanziale miglioramento del punteggio pari a "A - Leadership".



L'indice ESG S&P Global si rivolge alle aziende che cercano di aiutare i loro investitori ad ottenere una migliore comprensione della loro strategia, scopo e qualità di gestione. L'assessment 2022 ha registrato un punteggio percentile pari a 81/100.



**INTEGRATED
GOVERNANCE
INDEX**

Nel 2023, Rai Way ha confermato la partecipazione all'Integrated Governance Index (IGI), indice promosso da Etica News che misura il grado di integrazione delle politiche di sostenibilità nelle strategie delle aziende italiane, ottenendo il livello "Conscious".

Rai Way ha aderito a United Nations Global Compact

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

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

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





3

Governance



Way
to be

3. Governance

3.1 Il sistema di corporate governance

Il sistema di governo societario che presiede alla gestione e al controllo della Società, in essere anche nell'esercizio 2023, è conformato al sistema di amministrazione cosiddetto tradizionale, che valorizza il ruolo del Consiglio di Amministrazione quale primario organo gestorio e demanda al Collegio Sindacale la funzione di controllo. Inoltre, il sistema è coerente con le disposizioni del Codice di Corporate Governance delle Società Quotate nell'edizione del gennaio 2020 che è stato applicato, a seguito della sua adozione, anche nel corso dell'esercizio 2023 (il "**Codice di Corporate Governance**") e con principi riconosciuti a livello di best practice. In tale contesto si inseriscono i presidi volti alla gestione delle situazioni di conflitto di interessi, all'efficienza e all'efficacia del sistema di controllo interno e alla trasparenza nei confronti del mercato. Gli organi della Società sono l'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale. Le attribuzioni e le modalità di funzionamento degli organi sociali sono disciplinate dalla legge e dallo Statuto sociale, nonché dalle disposizioni procedurali interne approvate, nel rispetto dei primi, dagli organi stessi per quanto di propria competenza. Con riferimento al sistema di Corporate Governance di Rai Way ed alla nomina/integrazione, composizione e funzionamento degli organi sociali, fermo quanto si dirà nel prosieguo del presente capitolo, si richiama quanto più dettagliatamente segnalato nella Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari relativa all'esercizio 2023 (www.raibway.it, nell'ambito della sezione Governance/Assemblea degli azionisti/Assemblea Ordinaria 2024).

L'**Assemblea degli Azionisti** è l'organo che esprime con le sue deliberazioni la volontà sociale, per quanto di competenza della compagine dei soci, ed opera sulla base di quanto stabilito dalla legge e dallo Statuto sociale, essendo previsto anche un Regolamento Assembleare (entrambi tali ultimi documenti pubblicati sul sito internet della Società www.raibway.it nella sezione Governance/Assemblea degli azionisti). L'Assemblea delibera, in sede ordinaria o straordinaria, sugli argomenti ad essa attribuiti per legge e per Statuto. Nel corso del 2022 l'Assemblea si è riunita una volta, in sede ordinaria, con la partecipazione del 81,68% circa del capitale sociale. Nel corso dell'Assemblea il Consiglio di Amministrazione ha in particolare informato, tramite l'Amministratore Delegato, dell'andamento dell'esercizio precedente e circa il relativo bilancio sottoposto all'approvazione dell'Assemblea stessa.

Il **Consiglio di Amministrazione** ricopre un ruolo centrale nel sistema di governance ed è dotato di ogni potere di amministrazione della Società e della facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti necessari od opportuni per l'attuazione dell'oggetto sociale, esclusi soltanto gli atti che lo Statuto riserva all'Assemblea degli Azionisti. Sulla base dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione deve essere composto da un numero di membri non inferiore a 5 e non superiore a 11 in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità ed indipendenza come previsti dallo Statuto sociale. L'elezione dei componenti del Consiglio di Amministrazione avviene tramite il c.d. sistema del voto di lista, vale a dire sulla base di liste presentate dagli Azionisti che, da soli o insieme ad altri, siano complessivamente titolari di azioni Rai Way rappresentative di almeno il 2,5% del capitale sociale avente diritto di voto ovvero della misura inferiore stabilita da inderogabili disposizioni di legge o regolamentari.

Per maggiori informazioni sui poteri del Consiglio di Amministrazione e sulle modalità di nomina dei suoi componenti, si rinvia allo Statuto vigente nonché alla suddetta Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari (reperibili sul sito internet della Società www.raibway.it nella sezione Governance/Statuto e altra documentazione).

La composizione del Consiglio di Amministrazione, in carica per l'intero esercizio 2023 (così come alla data del presente documento), risulta coerente con la disciplina di legge e regolamentare in materia di equilibrio tra i generi e vede la presenza di sei Amministratori Indipendenti su nove componenti complessivi.

Fermo quanto sopra segnalato in merito all'equilibrio di genere, con riferimento alle caratteristiche, anche in termini di diversità, inerenti alla composizione del Consiglio di Amministrazione



si è considerata l'opportunità della presenza nella compagine consiliare, nel suo complesso ed in un'ottica di complementarità, di profili manageriali e/o professionali, in particolare, con conoscenze/esperienze in materia di infrastrutture tecnologiche (in particolare media e telecomunicazioni), tematiche finanziarie, regolatorie, di controllo interno e gestione dei rischi, sostenibilità (ESG), nonché - in generale e sempre in ottica complessiva - di un'adeguata seniority (intesa come comprovata esperienza in contesti organizzativi complessi in ambito aziendale e/o professionale e/o istituzionale).

Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.12.2023, per genere e classe d'età e presenza di Amministratori Indipendenti:

Roberto Cecatto *	Amministratore Delegato - ruolo esecutivo
Romano Ciccone *	Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Remunerazione e Nomine - ruolo non esecutivo
Alessandra Costanzo *	Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità - ruolo non esecutivo
Michela La Pietra *	Consigliere - ruolo non esecutivo
Barbara Morgante **	Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Remunerazione e Nomine - ruolo non esecutivo
Umberto Mosetti ***	Consigliere (Indipendente) - Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine - ruolo non esecutivo
Giuseppe Pasciucco *	Presidente Consiglio di Amministrazione - ruolo non esecutivo
Gian Luca Petrillo *	Consigliere (Indipendente) - Membro del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità - ruolo non esecutivo
Paola Tagliavini	Consigliere (Indipendente) - Presidente del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità - ruolo non esecutivo

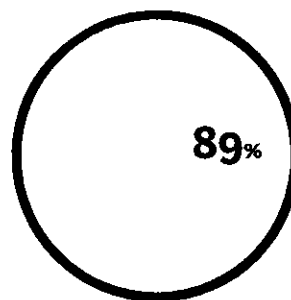
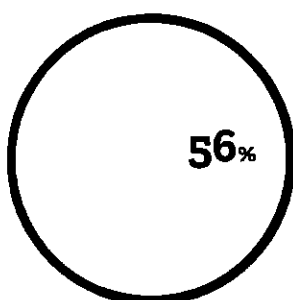
* In carica dall'Assemblea del 27 aprile 2023.

** Membro del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità sino al 27 aprile 2023.

*** Membro del Comitato Remunerazione e Nomine sino al 27 aprile 2023.

Nel corso dell'esercizio 2023 hanno fatto parte del Consiglio di Amministrazione, sino al 27 aprile 2023, Maurizio Rastrello, anche quale Presidente del Consiglio medesimo, Aldo Mancino, anche quale Amministratore Delegato, nonché Riccardo Delleani, Annalisa Raffaella Donesana, Donatella Sciuto, tutti Consiglieri non indipendenti, e Roberta Enni.

Alla suddetta data il Consiglio di Amministrazione risulta costituito da otto componenti di età superiore ai 50 anni (quattro dei quali superiori ai 60 anni) e da un componente di età compresa tra 30 e 50 anni. Si segnala che il Consiglio di Amministrazione è stato nominato in occasione dell'Assemblea dei Soci tenutasi il 27 aprile 2023 per tre esercizi e quindi sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio dell'esercizio 2025.



Si segnala che, in conformità alla normativa sull'equilibrio tra generi in vigore alla data del presente documento e sempre in base allo Statuto sociale, nell'ambito del Consiglio di Amministrazione deve essere riservata al genere meno rappresentato una quota pari ad almeno due quinti degli Amministratori. In linea con quanto indicato dal Codice di Corporate Governance delle società quotate, è stato svolto nei primi mesi del 2023, con riguardo all'esercizio 2022 ma anche in un'ottica di valutazione complessiva sull'intero mandato consiliare, in considerazione del rinnovo di quest'ultimo con l'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2022, il processo di auto-valutazione con riguardo a composizione, dimensione e funzionamento del Consiglio stesso e dei Comitati ad esso interni, avvalendosi al riguardo di un consulente indipendente (Spencer Stuart) il cui incarico è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione previa valutazione e proposta del Comitato Remunerazione e Nomine. Il Consiglio di Amministrazione ha quindi valutato nell'ultima parte dell'esercizio 2023 di non svolgere con riferimento all'esercizio 2023, avuto in considerazione quanto previsto dal "Codice di Corporate Governance" per quanto applicabile alle "società grandi" e "a proprietà concentrata" come ivi definite e rientrando la Società in tale qualifica. Il Consiglio di Amministrazione ha costituito al proprio interno il Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità che nel 2023 ha svolto, come alla data del presente documento, anche le funzioni di Comitato per le Operazioni con Parti Correlate, e il Comitato Remunerazione e Nomine.

Il Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità è composto integralmente da Consiglieri non esecutivi e indipendenti ed ha principalmente il compito di supportare, con funzioni informative, consultive, propositive ed istruttorie, il Consiglio di Amministrazione in materia di sistema di controlli interni e politiche di governo dei rischi e - con l'adozione del Codice di Corporate Governance e prevedendo anche compiti ulteriori rispetto a quanto indicato da quest'ultimo - di sostenibilità, oltre che, come previsto dalla relativa procedura aziendale, in merito alle operazioni con parti correlate. Il Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità in carica, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione intervenuto con l'Assemblea del 28 aprile 2023, così come alla data del presente documento è composto da:

- Paola Tagliavini - Presidente
- Alessandra Costanzo
- Gianluca Petrillo

Antecedentemente al suddetto rinnovo consiliare, il Comitato è stato composto da Paola Tagliavini, quale Presidente, Barbara Morgante e Donatella Sciuto.

Per ragioni di semplificazione e di efficienza della struttura di governance, in conformità con quanto consentito dal "Codice di Corporate Governance", Rai Way ha accorpato in un unico comitato le funzioni proprie del Comitato Nomine e del Comitato Remunerazione. La composizione, le competenze e il funzionamento dei Comitati sono oggetto di disposizioni regolamentari stabilite dal Consiglio di Amministrazione. Il **Comitato Remunerazione e Nomine** è composto integralmente da Consiglieri non esecutivi e indipendenti e ha il compito principalmente di supportare, con funzioni istruttorie, consultive e propositive, il Consiglio di Amministrazione nella definizione di politiche generali per la remunerazione degli Amministratori e del top management ed in materie attinenti alle nomine e alla composizione del Consiglio stesso. Il Comitato Remunerazione e Nomine in carica, a seguito del rinnovo del Consiglio di Amministrazione intervenuto con l'Assemblea del 28 aprile 2023, così come alla data del presente documento è composto da:

- Umberto Mosetti - Presidente
- Romano Ciccone
- Barbara Morgante

Antecedentemente al suddetto rinnovo consiliare, il Comitato è stato composto da Riccardo Deleani, quale Presidente, Annalisa Raffaella Donesana e Umberto Mosetti.

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



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

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

La composizione del Collegio Sindacale è coerente con la applicabile disciplina di legge e regolamentare in materia di equilibrio tra i generi, tre membri su cinque sono di genere femminile.

Governance in ambito sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione ha adottato come principio di riferimento per la guida della Società il perseguimento del "successo sostenibile" come inteso dal Codice di Corporate Governance delle società quotate. A tale riguardo con l'ausilio delle attività istruttorie del Comitato Consiliare incaricato di seguire anche tematiche in materia di sostenibilità, il Consiglio ha ricompreso nel Piano Industriale pluriennale anche il perseguimento di alcuni principi in materia di sostenibilità, adottando quindi una policy generale in materia nonché uno specifico Piano di Sostenibilità pluriennale. Il suddetto Comitato svolge attività di monitoraggio circa l'attuazione delle attività previste anche in funzione di possibili aggiornamenti, riferendone al Consiglio di Amministrazione. In ambito aziendale, le tematiche inerenti alla sostenibilità, ed in particolare alla implementazione del Piano sopra citato, sono portate all'attenzione del massimo comitato interno manageriale ("steering committee"), con la presenza dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri dirigenti con responsabilità strategica. Nell'ambito dell'organizzazione aziendale è altresì presente una Funzione specificamente dedicata al coordinamento delle varie attività ed iniziative relative a profili concernenti la sostenibilità e relativo monitoraggio e possibile aggiornamento. Nell'ambito degli assetti organizzativi della Società predisposti dall'Amministratore Delegato, in virtù di deleghe e compiti attribuitigli dal Consiglio di Amministrazione e soggetti alla valutazione di quest'ultimo, talune Funzioni aziendali svolgono attività che comportano anche l'interlocuzione con stakeholder rilevanti, da cui possono evidenziarsi profili di attenzione rispetto a rischi in ambito ESG. Il comitato consiliare competente in materia di sostenibilità è informato periodicamente nel corso dell'esercizio, in particolare, delle iniziative che attengono alla presentazione delle attività significative anche in relazione alla gestione di possibili rischi rilevanti in materia di sostenibilità; quanto sopra ferme restando le attività direttamente svolte dal Consiglio di Amministrazione rispetto ad engagement con investitori.

Nel corso dell'esercizio 2023, i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale hanno partecipato, in particolare nell'ambito di riunioni consiliari e di comitato, ad attività di approfondimento su profili di business e strategici in ottica anche evolutiva, ed aspetti regolatori, nonché in materia di sostenibilità, anche in relazione all'attuazione di iniziative previste dal Piano di sostenibilità 2021-2023.

Il Consiglio di Amministrazione approva direttamente i documenti contenenti indicazioni strategiche anche con riguardo a profili in materia di sostenibilità. L'Amministratore Delegato ha cura di implementare tali indicazioni strategiche, coadiuvato dallo steering committee, che è anche investito di tematiche inerenti alla sostenibilità e che si riunisce periodicamente. Le differenti Funzioni aziendali sono coinvolte per quanto rispettivamente concerne nel perseguimento degli obiettivi in materia di sostenibilità con il coordinamento di una Funzione organizzativa dedicata. Tale ultima Funzione, o altre per quanto direttamente le concerne, unitamente e/o in accordo con l'Amministratore Delegato, riferisce periodicamente al Comitato consiliare competente in materia di sostenibilità, il quale ultimo a sua volta riferisce al Consiglio di Amministrazione. L'organo consiliare, oltre ad essere chiamato ad approvare la rilevante "analisi di materialità", riceve altresì informativa complessiva sulle attività ed iniziative svolte, in particolare, in occasione dell'approvazione della

Dichiarazione di carattere non finanziario da parte del Consiglio stesso. Le proposte di documenti contenenti indicazioni strategiche con riguardo a profili in materia di sostenibilità sono predisposte a seguito di attività di analisi e verifica compiuta dalle Strutture aziendali interne e sono quindi previamente analizzate dal Comitato consiliare competente in materia di sostenibilità in funzione di eventuali osservazioni. Le suddette proposte sono anche rese note ai componenti del Collegio sindacale, di norma in funzione della partecipazione di questi ultimi alle riunioni del sopraccitato Comitato consiliare e del Consiglio di Amministrazione.

3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

3.2.1 ERM

In ambito SCIGR Rai Way ha da tempo implementato un sistema di Enterprise Risk Management (ERM), presidiato da una omonima funzione aziendale a diretto riporto del Chief Financial Officer, al fine di promuovere la cultura del rischio, in termini sia di minacce sia di opportunità, seguendo un approccio integrato ed interfunzionale.

In particolare, il sistema persegue l'identificazione, la valutazione e la prioritizzazione dei rischi societari, elaborando adeguate azioni di risposta e supportando il management nella elaborazione delle previsioni e nelle decisioni strategiche.

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

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

Il processo di gestione dei rischi di Rai Way comprende:

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

Nel corso del 2023 alla funzione ERM è stata affiancata quella della "Sostenibilità", creando in questo modo sinergie destinate a favorire la fisiologica integrazione fra analisi dei rischi aziendali ed esecuzione delle iniziative del Piano di Sostenibilità garantendo in questo modo un miglioramento qualitativo nel presidio di entrambe le attività.

3.2.2 Rischi non finanziari e modalità di gestione

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



Ambiti del D. Lgs. 254/2 016	Temi materiali 2022	Impatti correlati (negativi - rischi) ⁵	Presidi di mitigazione in atto
Aspetti ambientali	Gestione efficiente delle risorse naturali e contrasto al cambiamento climatico	<ul style="list-style-type: none"> • Possibili interruzioni o danni sulle infrastrutture provocati da disastri naturali o altri eventi di forza maggiore anche per effetto del cambiamento climatico • Rischio di un'inadeguata gestione degli aspetti ambientali 	<ul style="list-style-type: none"> • Una strategia di riduzione delle emissioni di GHG comporta un complessivo miglioramento delle performance ambientali, un possibile beneficio economico e vantaggi reputazionali • Utilizzare materiali biodegradabili, riciclabili o riutilizzabili nelle attività d'impresa aiuta a diminuire il consumo di plastica e altri materiali meno sostenibili
Aspetti ambientali	Consumi energetici	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio che l'aumento della temperatura comporti variazioni nei costi dell'energia elettrica rispetto alle previsioni per effetto dell'aumento dei consumi 	<ul style="list-style-type: none"> • Efficientamento della gestione dei processi e conseguente possibile impatto sulla struttura dei costi e sulla tutela della business continuity
Aspetti ambientali e sociali	Emissioni elettromagnetiche	<ul style="list-style-type: none"> • Possibile rischio di un'inadeguata gestione degli impatti dovuti ai campi elettromagnetici e correlati rischi di compliance e reputazionali (es. opinione comunità locali) 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidio attivo e definizione di procedure per gestione e il monitoraggio degli impatti dovuti ai campi elettromagnetici
Aspetti sociali e corruzione	Etica, integrità e trasparenza nel business	<ul style="list-style-type: none"> • Violazione della normativa interna (inosservanza Codice Etico, infrazione policy/procedure/ mancato rispetto poteri e deleghe) e/o di comportamenti illeciti a danno di Rai Way • Non compliance in materia di Market Abuse • Non compliance con la Legge sulla Tutela del Risparmio e la disciplina dei mercati finanziari (Legge 262/2005) • Non compliance con la normativa in materia di Responsabilità Amministrativa degli Enti (D. Lgs. 231/2001), ivi incluso il rischio di corruzione passiva 	<ul style="list-style-type: none"> • Diffusione di una cultura aziendale improntata alla compliance grazie ad un sistema strutturato e a presidio dei rischi e riduzione delle possibilità di avere violazioni e sanzioni di normative e regolamenti
Aspetti sociali	Gestione responsabile della supply chain	<ul style="list-style-type: none"> • La mancata consapevolezza delle caratteristiche di integrità e sostenibilità dei fornitori espone a rischi di conformità normativa, di reputazione e di affidabilità dei partner commerciali 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrare i criteri di sostenibilità all'interno del processo di selezione, monitoraggio e valutazione dei fornitori, permette di migliorare le performance ESG dell'organizzazione e quelle della propria filiera
Aspetti ambientali e sociali	Relazioni con il territorio, comunità locali e parti sociali	<ul style="list-style-type: none"> • La mancata o inadeguata attività di engagement sui principali stakeholder interni o esterni mina la comprensione delle loro istanze peggiorando i rapporti di fiducia e commerciali 	<ul style="list-style-type: none"> • Assistere la comunità locali con attività di ascolto e supporto migliora la comprensione delle loro aspettative ed esigenze con il conseguente miglioramento del rapporto di fiducia che lega comunità locali e organizzazione

continua >>

⁵ Coerenti, ove presenti, con i rischi di cui si fornisce disclosure nella DNF 2021, riconciliati ai temi materiali.

>> segue

Ambiti del D. Lgs. 254/2 016	Temi materiali 2022	Impatti correlati (negativi - rischi) ⁵	Presidi di mitigazione in atto
Aspetti sociali	Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione	<ul style="list-style-type: none"> • La mancanza di un approccio strategico e chiaro sui nuovi strumenti digitali a disposizione dell'azienda diminuisce la produttività e il posizionamento competitivo dell'organizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Un aumento delle attività dedicate all'aggiornamento tecnologico può portare a benefici in termini organizzativi e produttivi e di posizionamento strategico • L'innovazione e la digitalizzazione nei processi operativi e lungo la catena del valore possono comportare un aumento della produttività, del valore dell'azienda e contribuire a ridurre gli impatti ambientali
Aspetti sociali	Qualità del servizio e relazioni con la clientela	<ul style="list-style-type: none"> • L'assenza di strategie coordinate e omnicomprensive e la mancata/carente pianificazione degli investimenti nonché la non adeguata valutazione delle esigenze dei clienti, rischiano di minare la capacità di fornire soluzioni efficaci e in linea con il ruolo di Servizio Pubblico 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacità di rispondere in modo efficace ed efficiente alle necessità del ruolo di Servizio Pubblico, offrendo all'utenza servizi all'avanguardia e in grado di rispondere a esigenze eterogenee
Aspetti attinenti alla gestione del personale	Salute e sicurezza sul lavoro	<ul style="list-style-type: none"> • Rischi di inadeguata gestione degli aspetti legati alla salute e sicurezza sul lavoro • Possibile non compliance in tema di disciplina giuslavoristica/normativa inerente il personale (es.: mancato aggiornamento formazione obbligatoria - Decreto 81/2008) 	<ul style="list-style-type: none"> • La diffusione di una cultura orientata a misurare e prevenire infortuni, incidenti e near miss comporta maggiore consapevolezza e un valore aggiunto in termini di trasparenza e capacità di adottare soluzioni di mitigazione e miglioramento continuo • Una maggiore partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza, tramite erogazione e svolgimento dei corsi di formazione e di altre attività che aumentano la consapevolezza di rischi e presidi, riduce la possibilità del verificarsi di eventi avversi
Aspetti sociali	Sicurezza dei dati e tutela della privacy	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di perdita/alterazione di dati o di fughe di notizie a causa di accessi non consentiti o attacchi informatici • Non compliance al General Data Protection Regulation (Regolamento UE 2016/679) 	<ul style="list-style-type: none"> • Rafforzare l'uso di corsi di formazione sul corretto uso dei device aziendali può proteggere l'azienda e i dipendenti da potenziali pericoli • Un adeguato presidio dei processi di data management può portare ad una diminuzione dell'esposizione della società rispetto al rischio di attacchi hacker e, pertanto, alla tutela di dati sensibili e della reputazione
Aspetti attinenti alla gestione del personale	Tutela e valorizzazione del capitale umano	<ul style="list-style-type: none"> • Possibile perdita di personale chiave / competenze critiche • Rischio di non riuscire ad attrarre nuovi talenti • Rischio di inadeguatezza qualitativa delle risorse umane a disposizione 	<ul style="list-style-type: none"> • La valorizzazione del personale e la capacità di favorire la crescita possono garantire personale qualificato e competente, ottenere un più alto livello di produttività e incrementare la competitività • Una maggiore attenzione ai benefit erogati ai propri dipendenti si traduce in un maggiore senso di benessere in azienda e ad una maggiore soddisfazione da parte dei dipendenti nonché rappresenta un fattore chiave per la permanenza del personale



3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business

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

Il tema, considerato rilevante a livello strategico dalla Società, richiama l'osservanza delle normative rilevanti e delle regole di condotta adottate nonché l'assunzione della massima correttezza nei comportamenti.

Con riferimento alla gestione delle informazioni, più in particolare al tema degli "Abusi di mercato", il Consiglio di Amministrazione di Rai Way ha approvato apposite disposizioni procedurali, in vigore anche nel corso del 2023 finalizzate a realizzare i necessari presidi organizzativi per la gestione delle informazioni riservate e privilegiate e la tenuta del registro delle persone che hanno accesso ad informazioni privilegiate.

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

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

In continuità con gli anni passati, nel corso dell'esercizio 2023 è rimasto in vigore il suddetto Codice di comportamento già approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, nel corso del 2023, presso Rai Way sono state in vigore numerose politiche aziendali, alcune delle quali di nuova emissione, che formalizzano l'impegno costante in ambito ESG e fungono da solida base di supporto per l'indirizzo e lo svolgimento delle attività. La raccolta completa è disponibile pubblicamente nell'area del sito web aziendale dedicata alla sostenibilità, completamente rinnovata e arricchita di contenuti e dati utili a migliorare la disclosure nei confronti delle agenzie di rating e degli stakeholder in generale.

Politica di Sostenibilità	Rai Way ha adottato una Politica di Sostenibilità con l'obiettivo di favorire l'integrazione della sostenibilità nella strategia e nell'operatività aziendale. Lo scopo del documento è quello di rafforzare e definire l'impegno di Rai Way verso temi che ritiene indispensabili per lo svolgimento della propria attività quali la qualità dei servizi offerti, la tutela dell'ambiente, la responsabilità verso gli stakeholders, una conduzione etica e responsabile del business, nonché un impegno costante nell'innovazione e nella trasformazione digitale.
Politica per la Qualità	La Politica formalizza obiettivi strategici ed azioni finalizzati ad assicurare che le attività ed i servizi resi ai Clienti siano in linea con i requisiti della norma internazionale ISO 9001:2015, sulla base di un Sistema di Gestione per la Qualità che si connota per l'approccio per processi ed il coinvolgimento e la collaborazione continua delle risorse societarie.
Politica ambiente, salute e sicurezza	Nell'ambito della Politica ambiente, salute e sicurezza, Rai Way disciplina e monitora l'implementazione del Sistema di Gestione Integrata Ambiente, Salute e Sicurezza del Lavoro (di seguito il "Sistema"), sottoposto annualmente a certificazione secondo le rispettive norme tecniche internazionali, effettua un monitoraggio costante degli aspetti presi in considerazione.
Policy Anticorruzione	Rai Way ha adottato una specifica Policy Anticorruzione con l'obiettivo di definire un sistema di controllo interno e di prevenzione del rischio di corruzione integrato con gli altri strumenti di "control governance" (Modello D.Lgs. n. 231/2001, Codice Etico). La Policy Anticorruzione viene comunicata ai pendenti attraverso la pubblicazione sul sito intranet aziendale, ed è oggetto di iniziative di formazione.
Politica in materia di gestione della privacy	Il documento formalizza la politica di Rai Way in merito alle tematiche inerenti alla tutela dei dati personali ("Privacy") dei propri dipendenti ed esponenti aziendali nonché dei fornitori e clienti terzi si conforma alle applicabili disposizioni di legge - in particolare al Regolamento (UE) 2016/679, Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati ("GDPR") ed al D.Lgs. n. 193/2006 e sue successive modifiche ed integrazioni ("Codice Privacy") - sia in termini organizzativi che di rispetto delle misure di sicurezza.
Politica di dialogo con la generalità degli azionisti e investitori - Engagement Policy	Il documento, introdotto nel 2021, si pone l'obiettivo di disciplinare le comunicazioni e il dialogo con la generalità degli azionisti e degli altri soggetti interessati che si svolgono nel perseguimento dell'interesse sociale, nella prospettiva di favorire la creazione di valore nel medio-lungo termine, a beneficio degli azionisti tenendo conto degli interessi degli stakeholders rilevanti della Società e nel rispetto delle normative, europee e nazionali, applicabili. In particolare, la Politica ha come scopo quello di descrivere i canali ordinari di comunicazione diretta e continuativa tra la Società e, in particolare, gli azionisti e gli altri soggetti interessati e individuare i criteri in relazione ai quali Rai Way valuta la propria disponibilità ad attivare un dialogo diretto tra il Consiglio di Amministrazione, da una parte, e gli azionisti e gli altri soggetti interessati, dall'altra parte, nonché le modalità di attivazione e svolgimento di tale dialogo.
Policy Sustainable Supply Chain	Il documento, introdotto nell'ultima parte del 2022, contiene in particolare visione, principi ed obiettivi perseguiti da Rai Way in merito ai profili di sostenibilità con riferimento alla propria catena di fornitura.
Politica per la parità di genere	Nel 2023 Rai Way, consapevole dell'importanza di creare e mantenere un ambiente di lavoro rispettoso della parità di genere, ha adottato una Politica per la parità di genere formalizzata con l'obiettivo di orientare la strategia di valorizzazione delle risorse umane, assicurare una cultura ed un'organizzazione inclusiva e garantire il pluralismo e lo sviluppo delle professionalità basate esclusivamente su criteri di merito, capacità e competenza.
Politica per la prevenzione e la gestione delle molestie sul lavoro	Il documento riassume i comportamenti e i principi etici da rispettare nei luoghi di lavoro, nonché gli impegni della Società finalizzati a prevenire l'insorgere di situazioni di conflitto, disagio o mobbing, promuovere la cultura del rispetto reciproco e contrastare eventuali fenomeni di violenza e molestia.
Norme di comportamento ambientale fornitori	Il documento riporta le norme di comportamento ambientale che i fornitori devono osservare nella gestione degli aspetti ambientali che caratterizzano la loro attività quando operano presso i siti/sedi nella disponibilità di Rai Way, secondo quanto definito dal Sistema di Gestione Ambientale adottato dalla Società.



3.3.1 Anticorruzione

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

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo si compone di una Parte Generale e di una Parte Speciale. La Parte Generale descrive i contenuti e gli impatti del D.Lgs. n. 231/2001, i principi base e gli obiettivi del Modello, i compiti dell'Organismo di Vigilanza, le modalità di adozione, diffusione, aggiornamento e applicazione dei contenuti del Modello, nonché la previsione del sistema disciplinare. La Parte Speciale ha lo scopo di definire i principi di comportamento e le regole di gestione che tutti i destinatari del Modello devono seguire al fine di prevenire, nell'ambito delle specifiche attività ivi svolte e considerate "a rischio", la commissione dei rilevanti reati previsti dal D.Lgs. n. 231/2001, nonché di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione di dette attività. Con tale finalità, nella Parte Speciale del Modello sono quindi stati individuati, ad esito di una specifica attività di valutazione dei rischi, i processi aziendali sensibili/strumentali in relazione alla potenziale commissione dei citati reati e quindi, stabiliti, per ciascuno di essi, i presidi organizzativi volti alla loro prevenzione.

Il Codice Etico contiene i principi etici e comportamentali che devono ispirare l'attività di coloro che, stabilmente o temporaneamente, operino o interagiscano con Rai Way, tenendo conto del relativo ruolo, della complessità delle funzioni e delle responsabilità attribuite per il perseguimento degli obiettivi della Società. I principi contenuti nel Codice Etico integrano le regole che la Società e i soggetti in essa o con essa operanti, sono tenuti a osservare.

Nel corso del 2023 sono state aggiornate le disposizioni previste nel Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalla Società ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 è stato oggetto di aggiornamento a seguito dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 24/2023 recante disposizioni riguardanti la protezione delle persone che segnalano violazioni delle disposizioni normative nazionali e del recente intervento legislativo che ha introdotto il reato di false o omesse dichiarazioni per il rilascio del certificato preliminare (art. 54 D.Lgs. n. 19/2023) a seguito dell'emanazione di nuova edizione delle Linee Guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo da parte di Confindustria intervenuta nel giugno 2021 e di plurimi interventi legislativi (D.Lgs. n. 184/2021, Legge n. 22/2022) che hanno introdotto nuove fattispecie di reati-presupposto (in particolare, delitti in materia di strumenti di pagamento diversi dai contanti, delitti contro il patrimonio culturale, riciclaggio di beni culturali e devastazione e saccheggio di beni culturali e paesaggistici) e hanno apportato modifiche ad alcuni reati-presupposto già contemplati dal Decreto (ricettazione, riciclaggio, impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, autoriciclaggio, abusi di mercato, malversazione di erogazioni pubbliche, indebita percezione di erogazioni pubbliche, truffa aggravata).

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

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

Al fine di assicurare l'efficace applicazione ed il rispetto delle previsioni contenute nel Modello, nella Policy e nel Codice Etico, nel 2023 la Società ha garantito l'esecuzione di specifiche verifiche nell'ambito degli interventi di audit previsti nel Piano annuale approvato dal Consiglio di Amministrazione ed attività di monitoraggio semestrale, mediante analisi dei flussi informativi indirizzati all'Organismo di Vigilanza ex D. Lgs. n. 231/2001 ed al Referente per le Misure Anticorruzione.

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

Operazioni della società	u.m.	2021	2022	2023
Numero totale delle operazioni valutate per rischi legati alla corruzione	N°	32	32	32

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

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

Episodi di corruzione	2021	2022	2023
Numero di episodi	0	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati nei quali i dipendenti sono stati licenziati o sono stati oggetto di provvedimenti per corruzione	0	0	0
Numero totale di episodi di corruzione accertati per cui i contratti con i partner commerciali sono stati risolti o non sono stati rinnovati a causa di violazioni legate alla corruzione	0	0	0

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

Il *framework* di compliance adottato da Rai Way, che comprende i suddetti documenti, è anche parte integrante del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCI GR) di Rai Way, la cui valutazione e responsabilità ultima spetta al Consiglio di Amministrazione - con il supporto del Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità, istituito all'interno del Consiglio stesso - che definisce le linee guida del SCI GR, valutandone l'adeguatezza e l'efficacia almeno due volte l'anno, anche in relazione alle tematiche rilevanti in materia di etica e anticorruzione.



Sistema di segnalazione whistleblowing

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

Recependo le novità introdotte nel corso del 2023 dal D. Lgs. n. 24/2023 (di seguito "Normativa Whistleblowing"), Rai Way ha adottato, in luogo della precedente Policy, una procedura per la gestione delle segnalazioni (di seguito "Procedura Whistleblowing"), definendo i seguenti canali interni dedicati alla ricezione di eventuali segnalazioni (fatta comunque sempre salva la possibilità, ricordata nella Procedura stessa, di effettuare, ricorrendone le condizioni, una segnalazione utilizzando il canale esterno dell'Autorità Nazionale Anti Corruzione secondo le modalità messe a disposizione dall'Autorità):

- piattaforma informatica dedicata a cui si accede tramite il sito internet della Società;
- sistema di messagistica vocale per le segnalazioni orali, presente nella piattaforma informatica dedicata indicata al punto precedente;
- posta cartacea da inviare alla sede legale della Società;

La Procedura Whistleblowing prevede, inoltre, che la Società gestisca anche eventuali altre comunicazioni relative ad irregolarità e/o violazioni di disposizioni interne o previsioni di legge che non rientrano nell'ambito di applicazione della Normativa Whistleblowing pervenute tramite i citati canali interni.

La segnalazione può essere effettuata da soggetti appartenenti al personale interno della Società nonché da collaboratori, clienti, consulenti, partner di quest'ultima e fornitori di lavori, beni e servizi e loro rispettivi dipendenti e collaboratori, volontari e tirocinanti, azionisti e persone con funzioni di amministrazione, direzione, controllo, vigilanza o rappresentanza della Società.

Possono costituire oggetto di segnalazione comportamenti, atti od omissioni di cui il segnalante sia venuto a conoscenza nell'ambito del contesto lavorativo, che ledono l'integrità della Società o l'interesse pubblico e che consistono in illeciti e/o violazioni di disposizioni di legge di cui alla Normativa Whistleblowing, nonché illeciti rilevanti ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001 o violazioni del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, della Policy anticorruzione o del Codice Etico della Società.

In particolare, la segnalazione deve contenere elementi utili a consentire ai soggetti preposti di procedere alle dovute ed appropriate verifiche ed accertamenti a riscontro della fondatezza dei fatti oggetto di segnalazione. Le segnalazioni in forma anonima, sebbene non costituiscano "segnalazioni" ai sensi della Normativa Whistleblowing, vengono prese in considerazione nei casi in cui abbiano ad oggetto comportamenti illeciti o violazioni che possono essere segnalati ai sensi della Normativa Whistleblowing e risultino indicare elementi di fatto circostanziati e concordanti tali da garantire al relativo destinatario un'informazione il più possibile completa in merito al determinato fatto o comportamento oggetto della segnalazione.

La gestione della segnalazione, pervenute tramite i canali messi a disposizione dalla Società, è affidata alla Funzione Audit della Società o al Presidente dell'Organismo di Vigilanza laddove la segnalazione abbia come segnalato taluno dei componenti della Funzione Audit.

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

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

Numero di segnalazioni	2021	2022	2023
Numero di segnalazioni ricevute attraverso il sistema di whistleblowing	0	1	1

Con riferimento alle n. 2 segnalazioni ricevute nel 2023 attraverso i canali dedicati alla ricezione pro tempore vigenti, si è proceduto all'archiviazione senza esiti a seguito di relative verifiche.

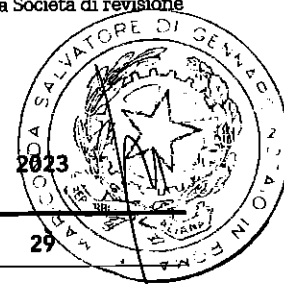
Per quanto concerne le attività formative, a partire dall'ultima parte del 2023 è stata avviata l'erogazione di un nuovo ciclo formativo destinato a tutta la popolazione aziendale avente ad oggetto il D.Lgs. n. 231/2001 anche con riferimento all'ambito di anticorruzione.

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

Organo di governo	u.m.	2021	2022	2023
Membri dell'organo di governo	N°	9	9	9
Numero totale di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione		9	9	9
Percentuale di membri dell'organo di governo a cui sono state comunicate le politiche e le procedure in materia di anticorruzione	%	100	100	100

Comunicazione politiche e procedure anticorruzione	2021		2022		2023	
Lavoratori che hanno ricevuto comunicazione totale	606		584		580	
di cui:	n.	%	n.	%	n.	%
Dirigenti	23	100	25	100	27	100
Quadri	173	100	169	100	169	100
Impiegati	93	100	87	100	83	100
Operai	7	100	6	100	2	100
Tecnici	310	100	297	100	299	100

Comunicazione su politiche e procedure anticorruzione	2021		2022		2023	
Partner commerciali che hanno ricevuto comunicazione totale	856		911		851	
di cui:	N	%	N	%	N	%
Fornitori	695	100	638	100	586	100
Business partner	147	89	261	93	249	93
Collaboratori	14	100	12	100	16	100



Formazione su politiche e procedure anticorruzione	2021		2022		2023	
	N	%	N	%	N	%
Dipendenti formati totale	21		18		29	
di cui:						
Dirigenti	21	91	18	72	2	7
Quadri	0	0	0	0	21	12
Impiegati	0	0	0	0	6	7
Operai	0	0	0	0	0	0
Tecnici	0	0	0	0	0	0

3.3.2 Sicurezza Informatica e Privacy

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

In particolare, al di là della nomina di taluni responsabili esterni del trattamento⁶, il sistema organizzativo interno prevede la nomina da parte del Titolare del trattamento di soggetti c.d. Designati a cui vengono fornite dettagliate istruzioni operative e raccomandazioni in merito al rispetto della normativa e che sono tenuti ad aggiornare periodicamente la parte del registro dei trattamenti riferibile alla propria Struttura aziendale.

Nel novembre del 2023 sono state adottate:

- le *"Linee Guida per la classificazione e il trattamento materiale e immateriale delle Informazioni"* che definiscono le regole da applicare per la classificazione delle informazioni aziendali e di terzi (clienti, fornitori, dipendenti, collaboratori, etc.) anche contenenti Dati personali e per il trattamento delle stesse al fine di prevenire le minacce di violazione della confidenzialità, integrità e disponibilità dei dati acquisiti, prodotti, gestiti e utilizzati o di mitigarne gli effetti; all'interno dello stesso documento sono altresì stabilite le regole da applicare per la classificazione delle informazioni costituenti dati personali, al fine di prevenire le minacce di violazione della confidenzialità, integrità e disponibilità, a tutela degli interessati, o di mitigarne gli effetti;
- le *"Linee Guida per la conservazione dei dati personali"* che hanno l'obiettivo di indicare il periodo massimo di conservazione dei dati personali o, ove ciò non sia possibile, i criteri utilizzati per determinare tale periodo.

Contestualmente alla pubblicazione dei suddetti documenti è stata resa disponibile in modalità e-learning l'iniziativa formativa dedicata alle linee guida sopra menzionate.

Nel corso del 2023 (come lo sono alla data del presente documento) sono rimaste vigenti specifiche procedure organizzative, gestionali ed operative a supporto della politica della sicurezza dei dati personali.

Inoltre, Rai Way prevede, oltre ad audit interni, l'esecuzione, ad intervalli almeno biennali, di risk assessment e audit esterni indipendenti, volti a garantire la conformità e migliorare l'efficacia del modello di gestione dei dati personali. In relazione alla raccolta di segnalazioni e reclami è proseguito il monitoraggio delle caselle di posta elettronica dedicate.

⁶ Confermato nella figura dell'Amministratore Delegato, essendosi provveduto nel corso dell'esercizio ad un allineamento dei relativi poteri delegati in considerazione delle nuove disposizioni rilevanti.

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

Violazione della privacy e perdita dei dati	u.m.	2021	2022	2023
Reclami ricevuti per violazione della privacy	N°	0	0	0
<i>di cui reclami ricevuti da terzi e riconosciuti dall'organizzazione</i>		0	0	0
<i>di cui reclami ricevuti da parte di organismi di regolamentazione</i>		0	0	0
Fuoriuscite, furti di dati dei clienti, perdite dei dati dei clienti identificati		0	0	0

Indicatore MSCI - Formazione sulla privacy e data security

Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati e / o sui rischi e sulle procedure relative alla privacy	2021	2022	2023
Numero totale di dipendenti	606	584	580
Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati e / o sui rischi e sulle procedure relative alla privacy	549	62	45
Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla sicurezza dei dati e / o sui rischi e sulle procedure relative alla privacy	91%	10%	8%

Indicatore S&P Global - CSA - S&P Global 1.11.3 - Utilizzo dei dati dei consumatori

Richieste di informazioni sui clienti	u.m.	2021	2022	2023
Numero di richieste da parte del Governo o forze dell'ordine	N°	0	0	0
Numero di richieste rese pubbliche		0	0	0
Percentuale delle richieste pubblicate nell'ultimo anno fiscale	0%	0	0	0

Cyber Security

Rai Way riconosce il valore strategico delle informazioni in tutte le sue forme e comprende appieno le implicazioni che una protezione inadeguata può comportare. Dal momento che la protezione delle informazioni è cruciale per garantire decisioni aziendali corrette, preservare la reputazione ed evitare rischi legali, l'azienda ha intrapreso da qualche anno un percorso per rafforzare la sicurezza delle informazioni e garantire la conformità alle normative applicabili.

Nel corso del 2023, si sono compiuti significativi progressi nell'organizzazione della cybersecurity, con particolare attenzione alla formalizzazione di una Politica per la Sicurezza delle Informazioni che si propone di rafforzare la nostra capacità di gestire in modo efficace il ciclo di vita dei processi relativi alla sicurezza informatica e delle informazioni, identificando obiettivi chiave come l'allineamento della strategia di cybersecurity con quella aziendale, il rispetto dei requisiti normativi, la definizione di ruoli e responsabilità, l'adozione di misure di sicurezza adeguate, la formazione del personale e la gestione del rischio.



Al fine di raggiungere gli obiettivi dichiarati nella suddetta Politica, Rai Way ha stabilito di dotarsi di un Modello di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (MGSI) basato sul principio del miglioramento continuo e orientato ai migliori standard sulla Sicurezza delle Informazioni (in particolare ISO/IEC 27001). L'implementazione del MGSI è stata avviata nel corso del 2023 e sono stati conseguiti importanti traguardi; si citano di seguito i principali:

- formalizzazione del Modello Organizzativo e di Governance sulla Sicurezza delle Informazioni, con lo scopo di rappresentare l'organizzazione adottata da Rai Way per la gestione della sicurezza delle informazioni in termini di macro-processi, ruoli, responsabilità, flussi informativi. Inoltre, al fine di consentire un efficiente funzionamento del modello organizzativo e di facilitare il necessario scambio informativo tra le risorse, sono stati previsti appositi Comitati e momenti di confronto e condivisione sulle tematiche attinenti alla sicurezza delle informazioni, nonché gli opportuni flussi informativi e il reporting verso il vertice aziendale;
- Definizione della Strategia e del Piano di Cyber Security 2023/2024 e implementazione dei progetti pianificati nel 2023, riguardanti in particolare la formalizzazione di Policy e Procedure societarie in materia di gestione sicura del ciclo di vita degli Amministratori di Sistema, delle Vulnerabilità, dei log, delle password, della crittografia, degli incidenti di sicurezza informatica, degli accessi logici;
- Avvio del Security Operation Center (SOC), con l'obiettivo principale di garantire una adeguata gestione del ciclo di vita degli eventi ed incidenti di sicurezza informatica;
- Pianificazione ed esecuzione di Cyber Risk Assessment e Vulnerability Assessment su un perimetro di asset opportunamente scelto;
- Definizione e pianificazione di un adeguato programma di formazione e sensibilizzazione del personale per promuovere una cultura aziendale orientata alla cybersecurity;
- Implementazione delle attività necessarie a garantire il soddisfacimento degli adempimenti normativi richiesti a Rai Way.

Rai Way continuerà a investire nella cybersecurity come parte integrante della sua strategia aziendale, riconoscendo l'importanza cruciale di proteggere le informazioni e garantire la continuità operativa in un ambiente digitale in continua evoluzione.

3.4 Valore economico generato e distribuito

3.4.1 Il 2023 in sintesi

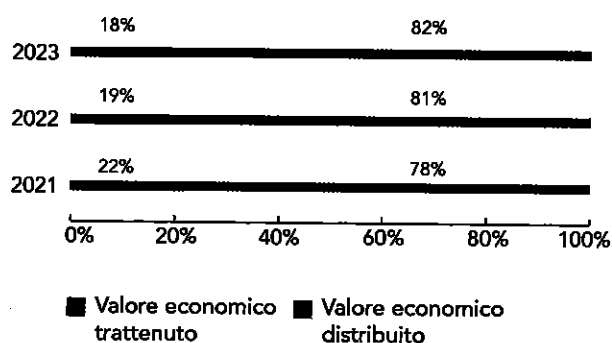
Nel corso del 2023 Rai Way ha continuato a consolidare le proprie attività nel mercato italiano delle infrastrutture di trasmissione radiotelevisiva e negli altri mercati di riferimento. I ricavi della Società nel corso dell'esercizio 2023 si attestano a euro 271,9 milioni, in aumento di Euro 26,5 milioni rispetto al periodo precedente (+10,8%). L'Adjusted EBITDA è pari a Euro 180,3 milioni e presenta una crescita di Euro 29,2 milioni rispetto al valore al 31 dicembre 2022. L'incremento è dovuto principalmente ai maggiori ricavi core. Si precisa che la Società definisce tale indicatore come l'EBITDA rettificato degli oneri non ricorrenti. Il rapporto tra Adjusted EBITDA e Ricavi core è pari al 66,3% rispetto al 61,5% registrato al 31 dicembre 2022. Gli Investimenti Operativi si sono attestati a Euro 62,2 milioni e si riferiscono al mantenimento dell'infrastruttura di rete ed a progetti di sviluppo. Il Capitale Investito Netto è pari a Euro 293,5 milioni, con un Indebitamento finanziario netto di Euro 104,9 milioni e un Patrimonio Netto di Euro 188,7 milioni. Sono di seguito riportate le informazioni economiche di sintesi di Rai Way al 31 dicembre 2023 confrontate con i risultati al 31 dicembre del biennio precedente.

GRI 201-1 - Valore economico direttamente generato e distribuito

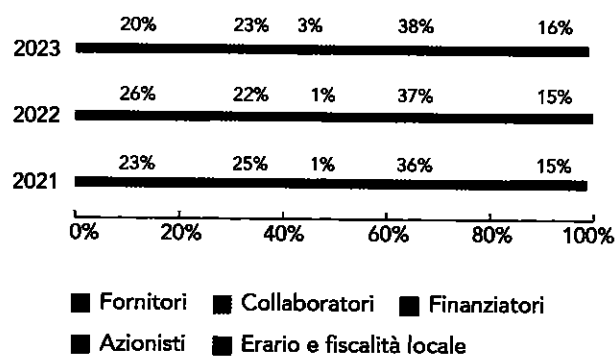
Valore economico	u.m.	2021	2022	2023
Valore economico generato		231.411.007,00	248.647.239,00	275.430.698,00
Valore economico distribuito		179.934.173,00	201.433.005,00	226.463.069,00
Fornitori		40.495.655,00	51.975.919,00	46.015.350,00
Collaboratori	€	45.394.326,00	43.708.202,00	51.357.611,00
Finanziatori		2.111.228,00	2.131.945,00	5.853.968,00
Azionisti		65.383.926,00	73.689.950,00	86.721.406,00
Erario e fiscalità locale		26.549.038,00	29.926.989,00	36.514.734,00
Valore economico trattenuto		51.476.834,00	47.214.234,00	48.967.630,00

Il seguente grafico mostra il valore economico generato da Rai Way e distribuito agli stakeholder interni ed esterni. La parte rimanente, pari all'utile d'esercizio, al netto di quanto distribuito agli Azionisti sotto forma di dividendi, a cui si aggiungono ammortamenti e accantonamenti, esprime invece il valore generato nell'anno trattenuto all'interno della società.

Valore economico



Valore economico distribuito



3.4.2 Gli investimenti

Nel corso del 2023 sono stati realizzati investimenti operativi per Euro 62,2 milioni (Euro 80,2 milioni nel 2022), riferiti al mantenimento dell'infrastruttura di rete della Società per Euro 15,9 milioni (Euro 17,4 milioni nel 2022) ed a Investimenti di Sviluppo per Euro 46,3 milioni (Euro 62,8 milioni nel 2022). Gli Investimenti di Sviluppo hanno riguardato prevalentemente le attività conclusive relative del processo di refarming, l'estensione e miglioramento di reti televisive per il servizio di vendita di capacità trasmissiva in ambito locale nelle aree tecniche dove Rai Way è risultata assegnataria dei diritti d'uso delle frequenze, il roll-out di un'infrastruttura di rete backbone nazionale in fibra ottica e progetti di digital transformation.

Gli Investimenti di Sviluppo hanno riguardato prevalentemente le attività di implementazione di una rete CDN (Content Delivery Network) privata e dei primi edge data center, facenti parte di una più estesa infrastruttura in corso di realizzazione e distribuita a livello nazionale; inoltre si segnalano



investimenti relativi al processo di re-farming sia a livello nazionale che locale, allo sviluppo di un'infrastruttura backbone nazionale in fibra ottica e a progetti di digital transformation.

Gli investimenti per leasing immobiliare e flotta auto sono pari a Euro 4,7 milioni in riduzione di Euro 2,7 milioni rispetto al 2022 anno in cui era stata rinnovata la flotta auto.

(importi in milioni di euro%)	2023	2022	Delta	Var.%
Investimenti di mantenimento	15,9	17,4	(1,5)	(8,6%)
Investimenti di sviluppo	46,3	62,8	(16,5)	(26,3%)
Totale investimenti operativi	62,2	80,2	(18,0)	(22,5%)
Investimenti per leasing immobiliare e flotta auto	4,7	7,4	(2,7)	(36,9%)

3.4.3 Rai Way sui mercati finanziari

Nel 2023, la crescita del PIL mondiale⁷ si è dimostrata inaspettatamente resiliente +3% nel 2023 a fronte di una stima del +2,7% a fine 2022), nonostante aspettative iniziali che prevedevano un rallentamento più marcato dovuto al calo dei redditi reali e al rapido e diffuso inasprimento della politica monetaria. Grazie al calo dei prezzi dell'energia e al graduale allentamento delle strozzature delle catene di approvvigionamento rispetto al picco raggiunto nel biennio 2021/22, l'inflazione è diminuita più rapidamente delle attese e i piani di sostegno ai consumi energetici hanno contribuito ad ammortizzare i redditi delle famiglie e a sostenere l'attività in molte economie.

Se la crescita è stata particolarmente sostenuta negli Stati Uniti grazie alla forte spesa per consumi e all'aumento della spesa pubblica, in Europa i risultati sono stati più contenuti a causa del perdurare degli effetti negativi dello shock dei prezzi dell'energia, nonché dell'inasprimento delle condizioni di prestito legato all'aumento dei tassi di riferimento.

Nell'ultima parte dell'anno, la deflagrazione del conflitto in Medio Oriente ha generato nuove criticità alle catene di fornitura globali e innescato nuovi rischi di un possibile ulteriore aumento delle quotazioni petrolifere.

Come risultato, la crescita del PIL di tutte le principali economie – sebbene positiva (+2,1% in US, +0,7% nell'area Euro, +0,7% in Italia) – è tornata a valori pre-pandemici e l'inflazione si è progressivamente attenuata (+4,1% negli USA, +5,6% nell'area Euro, +6,0% in Italia).

Nel corso dell'anno, tali dinamiche di fondo sono state minate da una serie di eventi e fattori diversi, come fallimenti bancari, lo scoppio di un nuovo conflitto alle porte dell'Europa e un quadro macroeconomico spesso volatile.

In questo contesto, i mercati finanziari internazionali hanno proseguito la marcata ripresa già iniziata nell'ultimo trimestre del 2022 e guidata da fattori come la riduzione dei costi delle materie prime, la stabilizzazione delle dinamiche inflattive, le aspettative di esaurimento della stretta monetaria e un rallentamento economico meno marcato delle attese (cosiddetto "soft landing") come dimostrato dalla crescita degli utili societari, dalla fiducia delle imprese e dalla solidità del mercato del lavoro. Il quadro è però rimasto caratterizzato da elementi di incertezza legati a rischi geopolitici,

⁷ Fonte: Fondo Monetario Internazionale, *World Economic Outlook*, ottobre 2023

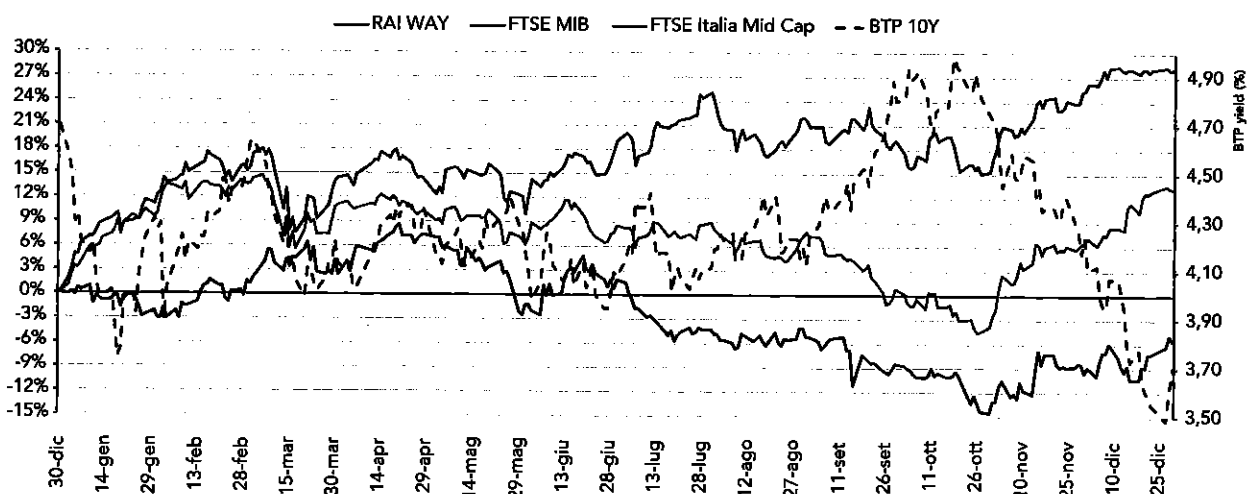
a rischi recessivi e alle politiche restrittive delle banche centrali, alla base delle correzioni di marzo (preoccupazioni per la solidità del sistema finanziario) e dell'ultima parte dell'estate (brusco aumento dei tassi e deterioramento del quadro macro). Tale incertezza ha visto il mercato favorire la liquidità e la minor volatilità dei titoli *large cap* rispetto alle *small-medium cap*.

In Italia, in particolare, l'indice FTSE Italia All-Share ha registrato un guadagno del 26,3%, mentre il listino Mid Cap è cresciuto del 13,1%.

Nell'anno, il titolo Rai Way, quotato sul mercato Euronext Milan (già Mercato Telematico Azionario) di Borsa Italiana, ha invece registrato un calo del -5,5% (-0,5% se si considera la distribuzione del dividendo). La sottoperformance rispetto agli indici è inquadrabile in un riposizionamento del mercato su settori ciclici e *growth* che avevano sofferto maggiormente nel 2022, alla penalizzazione per la limitata liquidità del titolo e alla maggiore sensibilità del comparto infrastrutturale rispetto al progressivo aumento dei tassi di interesse (comune anche ai principali *peers*⁸).

Rai Way ha chiuso il 2023 con una capitalizzazione di circa Euro 1.390 milioni.

Titolo Rai Way rispetto al FTSE Italia All-Share e FTSE Italia Mid Cap (30/12/2022-29/12/2023)



⁸ Nel corso del 2023 la mediana dei TSR delle società del Peer Group del Piano di incentivazione a lungo termine quotate alla data del 31.12.2023 è stata pari al +8,9% (+6,0% escludendo i titoli del segmento Utilities). Il TSR di Rai Way nel 2023 è stato pari a -0,5%.



Di seguito i principali dati di mercato:

Principali dati di mercato

Dati generali	ISIN	IT0005054967
	Numero azioni	272.000.000
	di cui proprie	3.625.356
	Flottante	33,70%
Prezzo (Eur; %)	Pr collocamento (19/11/2014)	2,95
	Pr al 30/12/2022	5,41
	Pr al 29/12/2023	5,11
	Performance al 29/12/2023 vs. collocamento	+73,2%
	Performance al 29/12/2023 vs. 30/12/2022	-5,5%
	Pr massimo (closing) nel 2023	5,88
	Pr minimo (closing) nel 2023	4,63
Volumi giornalieri ('000)	Volumi medi nel 2023	166.975
	Volumi massimi nel 2023	1.522.088
	Volumi minimi nel 2023	36.020
Capitalizzazione (Mln Eur)	Capitalizzazione al collocamento (19/11/2014)	802,4
	Capitalizzazione al 30/12/2022	1.471,5
	Capitalizzazione al 29/12/2023	1.389,9

3.4.4 Strategia fiscale

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

Rai Way in quanto società appartenente al Gruppo RAI ha aderito al "Consolidato fiscale nazionale". L'istituto, disciplinato dal TUIR (DPR 917/86, art. 117 e seguenti) e per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 11, comma 4 del Decreto Ministeriale del 9 giugno 2004 successivamente revisionato dal Decreto Ministeriale del 1° marzo 2018 che reca la revisione delle "Disposizioni attuative del regime opzionale di tassazione del consolidato nazionale, di cui agli articoli da 117 a 128 del Testo Unico delle Imposte sul Reddito", consente a Rai Way l'adozione del regime di tassazione di Gruppo, disciplinato dall'Accordo relativo all'esercizio congiunto con Rai dell'opzione per il Consolidato Fiscale Nazionale.

La Società si avvale anche della procedura di compensazione dell'IVA di Gruppo prevista dal Decreto Ministeriale del 13 dicembre 1979, recante le norme di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 73, ultimo comma, del Decreto del Presidente della Repubblica del 26 ottobre 1972, n. 633.

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

Rai Way attua una gestione responsabile delle attività fiscali e dei relativi adempimenti che mira al contenimento del rischio fiscale perseguendo un'azione preventiva finalizzata all'inibizione dell'insorgenza di possibili contenziosi o liti fiscali e basandosi su rapporti collaborativi e trasparenti con l'Amministrazione Finanziaria e con gli enti locali impositori attraverso una costante e preventiva interlocuzione con gli enti medesimi.

3.5 Tassonomia ambientale dell'Unione europea

3.5.1 Introduzione alla Tassonomia EU

Per rafforzare il proprio impegno nei confronti di una rapida transizione verso un'economia moderna e competitiva, resiliente ai cambiamenti climatici, efficiente in termini di impiego delle risorse e in linea con le indicazioni del Green Deal europeo e con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite, la Commissione Europea ha introdotto il Regolamento UE 2020/852 (di seguito il "Regolamento Tassonomia"), entrato in vigore nel luglio 2020. Tale Regolamento si inserisce all'interno del Piano d'azione pubblicato dalla Commissione europea nel marzo 2020 per finanziare la crescita sostenibile, di cui un obiettivo è il riorientamento dei flussi di capitali verso investimenti sostenibili finalizzato al raggiungimento di una crescita sostenibile e inclusiva. Il Regolamento stabilisce le basi della Tassonomia, gli obiettivi ambientali, armonizzando, a livello europeo, i criteri in base ai quali un'attività economica può essere considerata ecosostenibile rispetto a quegli stessi obiettivi ambientali.

Di seguito, gli obiettivi ambientali individuati dal Regolamento:

- mitigazione del cambiamento climatico;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e controllo dell'inquinamento;
- tutela e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Le attività economiche considerate sostenibili dal punto di vista ambientale e quindi "allineate" a uno dei sei obiettivi individuati dalla Tassonomia EU sono quelle che rispettano i seguenti criteri:

- contribuisce in modo sostanziale al raggiungimento di uno o più dei sei obiettivi ambientali definiti nel Regolamento;
- non arreca danni significativi agli altri obiettivi ambientali (Do Not Significant Harm – DNSH);
- è svolta nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia dei diritti umani (quali le Linee guida OCSE destinate alle imprese multinazionali, i Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, inclusi i principi e i diritti stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali individuate nella dichiarazione dell'Organizzazione internazionale del lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro e dalla Carta internazionale dei diritti dell'uomo).

Nel 2021, è stato pubblicato l'Atto Delegato UE/2021/2139 (noto anche come "Atto Delegato sul Clima"), che elenca le attività economiche rilevanti per contribuire ai primi due obiettivi ambientali legati al cambiamento climatico. Successivamente, nel 2023, è stato pubblicato l'Atto Delegato UE/2023/2486 (noto anche come "Atto Delegato sull'Ambiente"), che elenca le attività economiche rilevanti per contribuire agli altri quattro obiettivi ambientali.

All'interno di tali documenti, vengono indicati i c.d. "criteri di vaglio tecnico" che consentono di determinare a quali condizioni si possa considerare che un'attività economica contribuisce in modo sostanziale ad almeno uno dei sei obiettivi sopra citati.

Infine, il Regolamento Delegato UE 2021/2178 precisa il contenuto, la metodologia di calcolo e la rappresentazione dei cosiddetti "indicatori fondamentali di prestazione" o "KPI" oggetto di rendicontazione e le relative informazioni di natura qualitativa di cui fornire rendicontazione nella Dichiarazione Non Finanziaria.

La casistica di Rai Way rientra tra le società non finanziarie, già soggette all'obbligo di redigere la Dichiarazione Non Finanziaria (ai sensi del D.lgs. 2016/254), le quali sono tenute a comunicare la percentuale del loro fatturato, delle spese in conto capitale (Capex) e delle spese operative (Opex) associate ad attività economiche allineate alla Tassonomia UE.



3.5.2 Analisi di ammissibilità

L'analisi delle attività e dei servizi di Rai Way in relazione ai requisiti della Tassonomia Europea ha avuto inizio – come previsto dal Regolamento stesso - attraverso una verifica dell'ammissibilità agli obiettivi indicati dal Regolamento. In questa fase è stata verificata la correlazione tra le attività economiche di Rai Way e quelle elencate dai suddetti Atti Delegati - indipendentemente dal fatto che tali attività fossero idonee a soddisfare uno dei criteri di vaglio tecnico stabiliti dalla stessa normativa.

Nel 2023, l'analisi ha confermato quanto emerso negli anni precedenti: le attività economiche di Rai Way sono ammissibili agli obiettivi di riduzione e adattamento al cambiamento climatico. La Società non svolge attività ammissibili agli obiettivi ambientali pubblicati nel 2023 con l'Atto Delegato UE/2023/2486.

In particolare le attività economiche di Rai Way trovano correlazione nei seguenti punti:

Eligible Activities

Activity	Description	Climate Change Mitigation	Climate Change Adaptation
8.1. Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	Memorizzazione, manipolazione, gestione, movimento, controllo, visualizzazione, commutazione, interscambio, trasmissione o ricezione di una diversità di dati attraverso i centri di dati, compreso l'edge computing.	✓	✓
8.3. Attività di programmazione e trasmissione	Le attività di programmazione e trasmissione comprendono la creazione di contenuti e l'acquisizione dei diritti di distribuzione degli stessi, con successiva trasmissione in programmi radiofonici e televisivi di intrattenimento, telegiornali, talk-show e simili. È inclusa anche la trasmissione di testi, tipicamente collegata alle trasmissioni radiofoniche o televisive. La trasmissione può avvenire tramite l'impiego di diverse tecnologie, via ripetitore, via satellite, via cavo o via internet. È compresa inoltre la produzione di programmi destinati per loro natura a un pubblico ristretto (ad esempio notiziari, programmi sportivi, educativi, programmi destinati ad un pubblico giovane) disponibili tramite abbonamento o a pagamento a terzi, per successiva trasmissione al pubblico.		✓

3.5.3 Analisi di allineamento

Ai fini della verifica dell'allineamento delle attività economiche considerate ammissibili nella fase precedente, la Società ha effettuato una successiva verifica di:

- criteri di vaglio tecnico specifici per le attività 8.1 Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse e 8.3 attività di programmazione e trasmissione;
- rispetto dei DNSH;
- rispetto dei criteri minimi di salvaguardia dei diritti umani.

Dall'analisi è emerso che, a fronte di alcuni gap identificati in riferimento ai criteri di vaglio tecnico e ai DNSH, Rai Way non ha attività economiche allineate alla Tassonomia, ma si impegna a cogliere gli spunti dai criteri stessi per migliorare sempre più le proprie performance di sostenibilità nell'accezione più ampia del termine.

In tal senso nel 2023 con l'obiettivo di ridurre, in parte, tali gap, Rai Way ha avviato un'analisi dei rischi climatici in conformità all'Appendice A dell'Allegato I dell'Atto Delegato sul clima al fine di soddisfare i criteri di vaglio tecnico e i DNSH associati all'attività 8.1 degli Allegati I e II.

3.5.4 KPI e accounting policies

Come già accennato nel paragrafo introduttivo alla Tassonomia, il Regolamento richiede alle imprese non finanziarie di divulgare le informazioni riportando la percentuale del loro fatturato, delle spese in conto capitale (CapEx) e delle spese operative (OpEx) associate all'esecuzione di attività economiche allineate con tutti i rispettivi criteri tecnici di selezione. In conformità con le istruzioni fornite dal Regolamento UE sulla Tassonomia per evitare double counting (Sez. 1.2.2.2 (c) dell'Allegato I all'Atto Delegato 2021/2178), le attività identificate come ammissibili sono state attribuite a unicamente all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico.

Turnover

La percentuale di attività economiche ammissibili alla Tassonomia in termini di fatturato totale è stata calcolata come la parte del fatturato netto derivante da prodotti e servizi associati ad attività economiche ammissibili alla Tassonomia (numeratore) divisa per il fatturato netto totale riportato in Relazione finanziaria annuale (denominatore). Per ulteriori dettagli sulle nostre politiche contabili relative al fatturato netto consolidato, si veda il capitolo "Sintesi dei Principi Contabili" della Relazione finanziaria annuale 2023. Le voci contabili di questo indicatore sono state ricavate dalla Relazione finanziaria annuale di Rai Way.

Dall'analisi emerge che nel 2023 l'88,6% del fatturato di Rai Way risulta ammissibile all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico indicato dal regolamento sulla Tassonomia.

Capex

La percentuale di attività economiche ammissibili alla Tassonomia in termini di spesa in conto capitale è definita come Capex allineato alla Tassonomia (numeratore) diviso per Capex totale (denominatore). Gli investimenti totali sono costituiti dalle aggiunte alle immobilizzazioni materiali e immateriali effettuate durante l'esercizio, al lordo di ammortamenti e rideterminazioni di valore, comprese quelle derivanti da rivalutazioni e svalutazioni, ed escludendo le variazioni di fair value. Come indicato dall'Atto Delegato 2021/2178 "disclosure", i valori includono le acquisizioni di immobilizzazioni materiali (IAS 16), immobilizzazioni immateriali (IAS 38), diritti d'uso (IFRS 16) e investimenti immobiliari (IAS 40). L'avviamento non è incluso nel Capex, in quanto non è definito come attività immateriale ai sensi dello IAS 38. Per ulteriori dettagli sulle nostre politiche contabili relative ai Capex, si veda il capitolo "Sintesi dei Principi Contabili" della Relazione Finanziaria Annuale 2023. Il numeratore è costituito da "Investimenti in beni o processi associati ad attività economiche ammissibili alla Tassonomia" (categoria A, sezione 1.2.1, lettera a), dell'Allegato I all'Atto Delegato 2021/2178).

Dall'analisi emerge che nel 2023 il 90% dei Capex di Rai Way risulta ammissibile all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico indicato dal regolamento sulla Tassonomia.

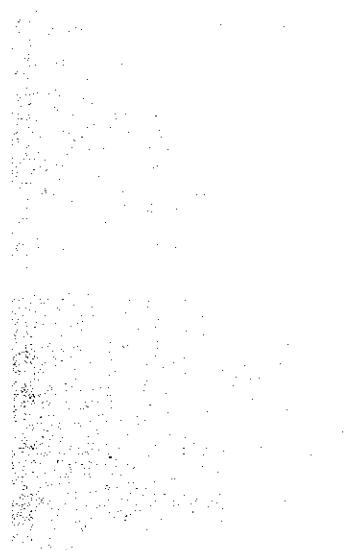
Opex

La percentuale di attività economiche ammissibili alla Tassonomia in termini di spese operative è definita come Opex ammissibile alla Tassonomia (numeratore) diviso per Opex totale (denominatore). Come indicato dall'Atto Delegato 2021/2178 "disclosure", il denominatore è limitato ai seguenti elementi: costi non capitalizzati relativi a ricerca e sviluppo, costi di riparazione e manutenzione, costi del personale legati alla manutenzione, costi di riparazione e pulizia, misure di ristrutturazione degli edifici e locazioni a breve termine. Le spese operative sono selezionate da conti economici gestionali della Società per il 2023. Il numeratore include la parte delle voci contabili sopra citate legate alle attività economiche ammissibili.

Dall'analisi emerge che nel 2023 il 75,6% degli Opex di Rai Way risulta ammissibile all'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico indicato dal regolamento sulla Tassonomia.

Si rimanda alla sezione "3.5 Tassonomia Ambientale" in Appendice per i dettagli sui KPI in formato tabellare.





4

Ambiente

Way
to be

4. Ambiente

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

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

Rai Way garantisce per Rai la trasmissione e la diffusione del segnale radiotelevisivo del servizio pubblico in Italia e all'estero, nel rispetto del proprio Codice Etico, della normativa vigente e delle procedure interne in materia di tutela dell'ambiente, come definito nella Politica Ambiente, Salute e Sicurezza. In linea con gli anni precedenti, anche per il 2023, Rai Way si è impegnata nel mantenere gli elevati standard operativi raggiunti e non sono stati riscontrati casi di non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale poiché il sistema di controllo posto in essere in azienda permette una sistematica verifica delle scadenze e/o adempimenti.

Nel 2023 l'intero Sistema di Gestione Ambiente e Sicurezza è stato oggetto di sorveglianza da parte dell'ente esterno Certi W che ha confermato la corretta implementazione dello stesso e il mantenimento delle certificazioni ISO 14001 e ISO 45001.

Certificazione iso 14001

Rai Way dal 2008 adotta il Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo la norma ISO 14001 che attraverso procedure interne facilita la gestione degli impatti ambientali derivanti dalle attività operative. La ISO 14001 costituisce un valido strumento per avere un approccio sistemico e sistematico alla corretta gestione ambientale per:

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

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

Rai Way ha ottenuto nel 2023 il rinnovo della certificazione del proprio sistema di gestione ambientale attraverso un ciclo di verifiche ispettive interne effettuate da personale aziendale, che ha interessato tutte le Zone Territoriali, in affiancamento alle verifiche a campione effettuate da un ente terzo indipendente.



4.1 Consumi energetici

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

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

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

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

GRI 302-1 - Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti non rinnovabili	u.m.	2021	2022	2023
Gasolio per riscaldamento impianti e alimentazione gruppi elettrogeni ⁹		89.808,00	80.394,00	37.183,00
Gasolio per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti	litri	532.636,83	556.819,00	516.965,39
Benzina verde per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		84.652,48	60.339,00	56.496,47
Energia elettrica per alimentare gli impianti	KWh	0	0	0
Energia elettrica per alimentare le auto aziendali	KWh	1.832,56	6.159,57	8.421,90
Gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali	Sm ³	9.109,63	11.876,62	9.763,15

⁹ Il dato riferito al gasolio per gruppi elettrogeni fa riferimento ai litri acquistati.

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti non rinnovabili	u.m.	2021	2022	2023
Gasolio per riscaldamento impianti e alimentazione gruppi elettrogeni		3.227,71	2.888,35	1.323,24
Gasolio per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		19.143,05	20.005,07	18.397,30
Benzina verde per alimentare gli automezzi usati per servizio dai dipendenti		2.759,20	1.959,81	1.823,33
Energia elettrica per alimentare gli impianti	Gj	0	0	0
Energia elettrica per alimentare le auto aziendali		6,60	22,17	30,32
Gas naturale per riscaldamento impianti e nuclei regionali		326,49	426,19	353,43
Totale consumi¹⁰		25.463,05	25.301,60	21.927,61

Consumi energetici dell'organizzazione da fonti rinnovabili	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica per alimentare gli impianti	Kwh	82.146.701,81	70.980.231,69	63.242.650,93
Consumi energetici dell'organizzazione da fonti rinnovabili	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica per alimentare gli impianti	Gj	295.728,13	255.528,83	227.673,54

Il totale (espresso in Gj) dei consumi dell'organizzazione da fonti energetiche non rinnovabili è diminuito del 13,34% in confronto all'anno precedente.

Analizzando nel dettaglio gli elementi che costituiscono il consumo totale, si nota una riduzione dell'utilizzo del gasolio per riscaldamento ed alimentazione dei gruppi elettrogeni di emergenza, unito alla riduzione dell'utilizzo della benzina per autotrazione, dell'utilizzo di gasolio per autotrazione e del consumo di gas naturale.

È evidente, inoltre, una riduzione dei consumi elettrici da fonte rinnovabile pari al 10,9%, dovuta all'introduzione di apparecchiature più efficienti a seguito del processo di refarming ed allo spegnimento del servizio radio Onda Media, parzialmente controbilanciati dai consumi nascenti dalle nuove reti per i servizi di Local Broadcasting.

Tra le procedure adottate e attuate dalla Società per il raggiungimento degli obiettivi dichiarati si segnalano l'adesione al lotto Italia della convenzione annuale Consip, nei tempi idonei per assicurarsi il quantitativo desiderato di energia elettrica 100% da fonti rinnovabili, e l'inserimento nei capitolati tecnici dei prodotti, dei requisiti di alta efficienza.

¹⁰ I dati 2021 e 2022 hanno subito una variazione rispetto a quanto rappresentato nella precedente Dichiarazione Non Finanziaria a seguito del processo di implementazione di raccolta dei dati. Nello specifico, sono state inserite le quantità relative ai consumi derivanti dall'energia elettrica per alimentare le auto aziendali.

Spesa per energia	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica	€ k	11.753,73	20.248,70	12.838,19



4.2 Emissioni di gas climalteranti

Come espresso nella Politica di Sostenibilità, Rai Way si impegna ad adottare procedure per la gestione controllata e la riduzione della sua impronta carbonica al fine di contenere le emissioni di CO₂e e di altre sostanze che determinano un impatto negativo sul clima.

Come evidenziato dal Carbon Inventory implementato nel corso del 2021 con il supporto di un partner tecnico accreditato da CDP, l'impronta carbonica di Rai Way deriva principalmente da emissioni dirette (Scope 1) e indirette di Scope 3. Rai Way, anche durante il 2023, ha infatti acquistato energia elettrica da fonte rinnovabile con certificati di garanzia di origine, per una quota pari al 100% dei propri consumi.

Le quantità di CO₂e emesse, rendicontate per ciascun anno, sono state ottenute applicando i fattori di conversione riportati sul documento "BEIS/DEFRA – UK Government GHG Conversion Factor for Company Reporting" ai quantitativi rendicontati.

GRI 305-1 - Emissioni dirette di GHG (Scope 1)¹¹

Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	u.m.	2021	2022	2023
Gasolio (riscaldamento impianti, alimentazione gruppi elettrogeni)		225,63	205,63	98,88
Gasolio (alimentazione automezzi)		1.338,16	1.424,25	1.298,65
Benzina (alimentazione automezzi)	tCO ₂ e	185,69	130,44	118,50
Gas naturale		18,41	23,94	19,90
Gas refrigeranti ¹²		48,21	40,46	87,63
Totale Emissioni dirette GHG Scope 1		1.816,10	1.824,73	1.623,56

Con riguardo allo Scope 1, nell'anno 2023 si evidenzia una diminuzione delle emissioni di CO₂ pari all'11%, imputabile principalmente al minor gasolio utilizzato e al minor impiego di carburante per alimentare la flotta operativa per avvenuta conclusione delle attività legate al processo di refarming.

¹¹ Le emissioni di CO₂ sono state calcolate applicando i fattori emissivi DEFRA Greenhouse gas reporting per il 2021, 2022 e 2023.

¹² Nel calcolo totale degli F-gas non sono state considerate le ricariche di R-134A e R32.

GRI 305-2 - Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)¹³

Emissioni indirette di GHG (Scope 2) - Market Based*	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica da fonte non verde (alimentazione impianti)		0	0	0
Energia elettrica da fonte non verde (auto aziendali)	tCO ₂ e	0,8	2,8	3,9
Totale Emissioni indirette GHG Scope 2		0,8	2,8	3,9

* Le emissioni di CO₂ rendicontate per il metodo Market Based, sono state ottenute applicando i seguenti fattori di conversione: per il 2021 0,4586 [KgCO₂e] /kWh, per il 2022 0,4566 [KgCO₂e] /kWh e per il 2023 0,45715 [KgCO₂e] /kWh (valori relativo al Mix energetico nazionale italiano) per le quantità di energia non approvvigionate da fonte rinnovabile.

Emissioni indirette di GHG (Scope 2) - Location Based**	u.m.	2021	2022	2023
Energia elettrica da fonte rinnovabile (alimentazione impianti)		22.836,8	19.909,9	18.283,45
Energia elettrica da fonte non verde (alimentazione impianti)		0	0	0
Energia elettrica da fonte non verde (auto aziendali)	tCO ₂ e	0,5	1,7	2,4
Totale Emissioni indirette GHG Scope 2		22.837,29	19.911,68	18.285,89

** Le emissioni di CO₂ rendicontate per il metodo Location Based sono state ottenute applicando i seguenti fattori di conversione: per il 2021 0,2780 [KgCO₂e] /kWh, per il 2022 0,2805 [KgCO₂e] /kWh e per il 2023 0,2891 [KgCO₂e] /kWh (fattori ISPRA).

Nel 2023 Rai Way ha rendicontato le emissioni indirette Scope 3, calcolate per la prima volta nel 2021 con riferimento all'anno di rendicontazione e all'anno precedente. Il calcolo è stato eseguito sulla base delle 15 categorie di Scope 3 definite dallo Standard GHG Protocol. Lo screening iniziale aveva evidenziato che, per Rai Way, le categorie ritenute rilevanti sono 7 e su queste è stata effettuata una stima delle emissioni basata su dati fisici per le categorie di attività connesse all'uso di combustibili ed energia (litri e kWh), rifiuti (ton), viaggi di lavoro (km e mezzi di trasporto) mentre sono stati utilizzati dati di spesa (ricavati da OpEx e CapEx) per le categorie di acquisto di beni e servizi, investimenti in beni capitali ed asset in leasing.

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

¹³ I dati 2021 e 2022 hanno subito una variazione rispetto a quanto rappresentato nella precedente Dichiarazione Non Finanziaria a seguito del processo di implementazione di raccolta dei dati. Nello specifico, sono state inserite le quantità relative alle emissioni derivanti dal consumo delle auto elettriche aziendali sulle quali non è possibile stabilire la garanzia d'origine da fonti rinnovabili.



La metodologia descritta è stata applicata adattando i fattori emissivi a seconda dell'anno considerato ed utilizzando i fattori emissivi più recenti, corretti per tenere conto dell'andamento dell'inflazione e dei tassi di cambio.

Per la categoria "Spostamento casa-lavoro dei dipendenti" è stato considerato un fattore emissivo medio di emissioni per dipendente per anno. Il fattore emissivo è stato riproporzionato in base al numero di giornate lavorate in sede. Per l'anno 2023 tale valore è stato fornito dal sistema di registrazione delle presenze in ufficio e dei giorni di smart working, consentendo di stimare in maniera più accurata il contributo del pendolarismo rispetto agli anni passati. Per la categoria "Viaggi di lavoro" sono stati stimati, sulla base del numero di viaggi accorsi nell'anno di rendicontazione, i km medi percorsi suddivisi per tipologia di vettore utilizzato (es. aereo, treno, pullman, auto privata etc.) ai quali è stato associato lo specifico fattore emissivo DEFRA.

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

Emissioni indirette di GHG (Scope 3)	u.m.	2021	2022	2023
Acquisto di beni e servizi		3.414	2.602	2.665
Investimenti in beni capitali		39.629	29.614	20.682
Attività connesse ai combustibili e all'energia		2.421	1.987	1.759
Rifiuti		4	8	5
Viaggi di lavoro ¹⁴	tCO ₂ e	93	133	190
Spostamento casa-lavoro dei dipendenti ¹⁵		212	327	356
Asset in leasing		2.005	1.962	1.937
Totale emissioni indirette GHG Scope 3		47.779	36.633	27.596

Nell'anno 2023 si registra una diminuzione del 26,30% delle emissioni di Scope 3 in relazione ad una minore spesa per le categorie di investimenti in beni capitali e asset leasing e all'impatto sul fattore emissivo dell'elevato dato di inflazione registrato nel periodo di rendicontazione negli US. La diminuzione delle emissioni indirette relative al consumo di energia e combustibili è strettamente legata a quanto già descritto per Scope 1 e 2.

14 Il calcolo è stato elaborato facendo ricorso a stime.

15 Il calcolo è stato elaborato facendo ricorso a stime.

GRI 305-4 - Intensità delle emissioni di GHG

Intensità delle emissioni di GHG	u.m.	2021	2022	2023
Totale emissioni GHG Scope 1		1.816.097,48	1.824.732,94	1.623.564,44
Totale emissioni GHG Scope 2 (Market based) ¹⁶	Kg CO ₂ e	800	2.800	3.850
Totale emissioni GHG Scope 3		47.778.848,58	36.632.769,78	27.595.716,45
Totale ricavi della Società	€	229.937.000,00	245.445.873,00	271.940.665
Intensità delle emissioni dirette e indirette GHG Scope 1 e Scope 2¹⁷		6,61	6,92	5,98
Intensità delle emissioni dirette e indirette GHG Scope 1, Scope 2 e Scope 3¹⁸	gCO ₂ e/ Ricavi	208,89	155,86	107,46

Partecipazione al questionario promosso da CDP



A dimostrazione dell'impegno di Rai Way nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività, dal 2020 la Società partecipa al questionario Climate Change promosso da CDP, organizzazione internazionale no profit di riferimento che fornisce a imprese, autorità locali, governi e investitori un sistema globale di misurazione e rendicontazione ambientale. Per la valutazione relativa all'anno di riferimento, si rimanda al paragrafo "2.4 Rating ESG".

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

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

¹⁶ I dati 2021 e 2022 hanno subito una variazione rispetto a quanto rappresentato nella precedente Dichiarazione Non Finanziarie a seguito del processo di implementazione di raccolta dei dati. Nello specifico, sono state inserite le quantità relative al totale emissioni GHG Scope 2 (Market Based).

¹⁷ L'intensità è stata calcolata come la somma di Scope 1 e 2 Market based divisa per i ricavi.

¹⁸ L'intensità è stata calcolata come la somma di Scope 1, Scope 2 Market based e Scope 3 diviso per i ricavi.



GRI 305-6 - Emissioni di sostanze dannose per l'ozono (ODS, "ozone-depleting substances")¹⁹

Emissioni di sostanze dannose per ozono (ODS, "ozone-depleting substances") Tipologia di Refrigerante	u.m.	2021	2022	2023
R 407 C		39,44	13,85	53,81
R 410 A		8,77	10,61	33,82
R 422 D		0	16	0
R 407 A	tCO ₂ e	n.a.	n.a.	0
R 427 A		0	0	0
Totale Emissioni di sostanze dannose per ozono		48,21	40,46	87,63

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

4.3 Gestione responsabile dei rifiuti

La gestione responsabile dei rifiuti è in linea con l'obiettivo della Società di diffondere una cultura di tutela dell'ambiente. Rai Way monitora sistematicamente i propri rifiuti ed in particolare, nello svolgimento delle proprie attività, sia di ufficio che di gestione degli impianti di trasmissione e diffusione, genera e produce rifiuti che sono riconducibili alle seguenti categorie:

RIFIUTI ASSIMILABILI AGLI URBANI

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

RIFIUTI SPECIALI NON PERICOLOSI

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

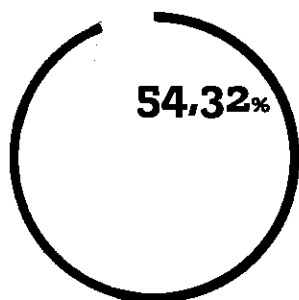
derivanti dalle attività **industriali**, come apparecchiature elettriche-elettroniche dismesse, ferro e acciaio, estintori dismessi, rifiuti ingombranti, imballaggi misti, plastica, carta e cartone, abbigliamento, materiali filtranti, che vengono avviati a recupero o depositati in appositi contenitori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

RIFIUTI SPECIALI PERICOLOSI

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

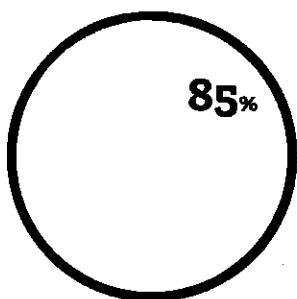
¹⁹ Nel calcolo totale degli F-gas non sono state considerate le ricariche di R-134A e R32.

Rifiuti recuperati nel 2023



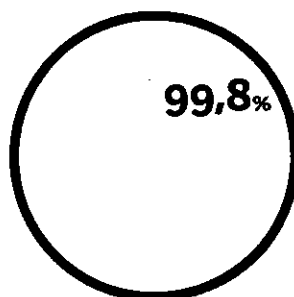
- Apparecchiature fuori uso 54,32%
- Metalli 21,58%
- Imballaggi misti 2,57%
- Legno 2,43%
- Batterie 10,95%
- Carta 0,75%
- Plastiche 1,16%
- Materiali vari 6,31%

Rifiuti prodotti nel 2023



- Non pericolosi 85%
- Pericolosi 15%

Percentuale rifiuti recuperati 2023



- Rifiuti recuperati (Kg) 99,8%
- Rifiuti smaltiti 0,2%

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

Rai Way adotta delle politiche di gestione dei rifiuti volte alla massimizzazione del recupero degli stessi, infatti, quelli che non vengono avviati a recupero/riciclo, sono costituiti soltanto da modeste quantità di liquidi antigelo, acido solforico in soluzione (batterie) e scarti di vernici. I fanghi delle fosse settiche provenienti dalle vasche di raccolta dei servizi igienici di alcune stazioni, a seguito di aggiornamento normativo, sono ora riconducibili alla società che effettua il servizio di raccolta. Per il recupero dei materiali dismessi dalle stazioni, sono state emanate specifiche linee guida per la gestione del materiale tolto d'opera per il quale, una volta dismesso, vengono effettuate attente valutazioni sulla possibilità di riparazione, riutilizzo o di recupero di parti ancora funzionanti. Eseguita tale analisi, ove non sia possibile alcuna forma di recupero, il materiale viene avviato all'esterno della Società, affidandolo a ditte specializzate e contrattualizzate a seguito della verifica dei requisiti necessari. Tali disposizioni contribuiscono ad una costante riduzione degli scarti prodotti da Rai Way.

Nel 2023 la produzione di rifiuti si è ridotta considerevolmente rispetto all'anno precedente, che era stato impattato dagli impatti dell'ammmodernamento della rete e dei siti trasmissivi nell'ambito del progetto refarming e alla conseguente dismissione di apparati obsoleti e materiali non più utilizzabili in azienda.

Complessivamente la percentuale di rifiuti recuperati si è attestata al 99,8%, in aumento rispetto al precedente anno a causa dell'incremento della quantità di liquidi di raffreddamento smaltiti provenienti dagli apparati obsoleti sopra citati.



GRI 306-3; 306-4; 306-5 - Rifiuti generati, recuperati e smaltiti

GRI 306-3 - Rifiuti prodotti

Composizione dei rifiuti (*)	u.m.	2021			2022			2023		
		Rifiuti generati	di cui recuperati	di cui smaltiti	Rifiuti generati	di cui recuperati	di cui smaltiti	Rifiuti generati	di cui recuperati	di cui smaltiti
Carta		6,300	6,300	0	6,475	6,475	0	1,705	1,705	0,000
Plastica		3,293	3,293	0	6,507	6,507	0	2,648	2,648	0,000
Legno		7,630	7,630	0	5,022	5,022	0	5,542	5,542	0,000
Metalli		32,029	32,029	0	74,022	74,022	0	49,174	49,024	0,150
Imballaggi misti		26,320	26,320	0	25,855	25,855	0	5,860	5,860	0,000
Apparecchiature fuori uso		44,123	44,123	0	115,092	115,092	0	123,774	123,774	0,000
Batterie al piombo	t	7,596	7,596	0	32,778	32,778	0	24,944	24,944	0,000
Materiali vari (filtri, cavi, inerti, olii, rifiuti misti ecc.)		18,633	18,417	216	47,399	46,447	0,952	14,220	13,980	0,240
Fanghi delle fosse settiche		44,270	0	44,270	0	0	0	0,000	0,000	0,000
Altri liquidi		1,191	0	1,191	3,742	1,327	2,415	0,000	0,000	0,000
Totale rifiuti		191,385	145,708	45,677	316,892	313,525	3,367	227,867	227,477	0,390

Peso totale dei rifiuti pericolosi recuperati	u.m.	2021		2022		2023	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Preparazione al riutilizzo		0	0	0	0	0	0
Riciclo		0	0	0	0	0	0
Altre operazioni di recupero	t	0	9,766	0	55,010	0	33,869
Totale		0	9,776	0	55,010	0	33,869
Totale rifiuti pericolosi recuperati			9,776		55,010		33,869

Peso totale dei rifiuti pericolosi smaltiti	u.m.	2021		2022		2023	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Smaltimento in discarica		0	0	0	0	0	0
Incenerimento		0	0	0	0	0	0
Altro tipo di smaltimento	t	0	1,011	0	3,367	0	0,390
Totale		0	1,011	0	3,367	0	0,390
Totale Rifiuti pericolosi smaltiti			1,011		3,367		0,390

Nel 2023, Rai Way ha ottimizzato il processo di recupero dei rifiuti pericolosi e non pericolosi, riducendo sensibilmente il ricorso alle operazioni di smaltimento, così come previsto dal Piano di sostenibilità e dal relativo target, per maggiori dettagli si rimanda al paragrafo "2.3 Piano di sostenibilità 2021-2023".

	u.m.	2021		2022		2023	
		In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede	In loco	Fuori sede
Peso totale dei rifiuti non pericolosi smaltiti							
Smaltimento in discarica		0	0	0	0	0	0
Incenerimento		0	0	0	0	0	0
Altro tipo di smaltimento	t	0	44,666	0	0	0	0
Totale		0	44,666	0	0	0	0
Totale Rifiuti non pericolosi smaltiti		44,666		0		0	

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

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

Normative di riferimento e sistemi di gestione e certificazione adottati

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



4.4 Gestione sostenibile delle risorse idriche

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

Stante la modesta entità dei consumi non sono state redatte politiche specifiche per la gestione di tale risorsa, ma ci si attiene a più ampie politiche e modelli di gestione adottati dalla Società in materia ambientale.

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

Il consumo idrico nel 2023 si è attestato su valore di 3,54 ML, in linea con l'anno precedente.

In particolare, si evidenzia che le regioni identificate come aree di stress idrico²⁰ dove Rai Way presenta consumi idrici significativi sono le seguenti: Puglia, Basilicata, Sicilia, Abruzzo, Lazio e Marche.

GRI 303-3 - Prelievo idrico²¹

		2021		2022		2023	
Prelievi idrici suddivisi per fonti	u.m.	Aree non a stress idrico	Aree a stress idrico	Aree non a stress idrico	Aree a stress idrico	Aree non a stress idrico	Aree a stress idrico
Acque sotterranee		0,26	0	0,10	0,16	0,24	0,12
Risorse idriche di terze parti	ML	0,66	2,14	0,41	2,82	0,43	2,75
Totale		3,05		3,49		3,54	

		2021	2022	2023
Prelievi idrici suddivisi per fonti *	u.m.	Aree non a stress idrico	Aree non a stress idrico	Aree non a stress idrico
Acque sotterranee		0,26	0,26	0,36
Acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)		0,26	0,26	0,36
Altra acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)		0	0	0
Risorse idriche di terze parti	ML	2,79	3,23	3,18
Acqua dolce (≤ 1000 mg/L solidi disciolti totali)		2,79	3,23	3,18
Altra acqua (> 1000 mg/L solidi disciolti totali)		0	0	0
Totale		3,05	3,49	3,54

* I consumi idrici non tengono conto di due siti nei quali a causa di fattori esterni alla responsabilità di Rai Way, sono state registrate perdite di acqua.

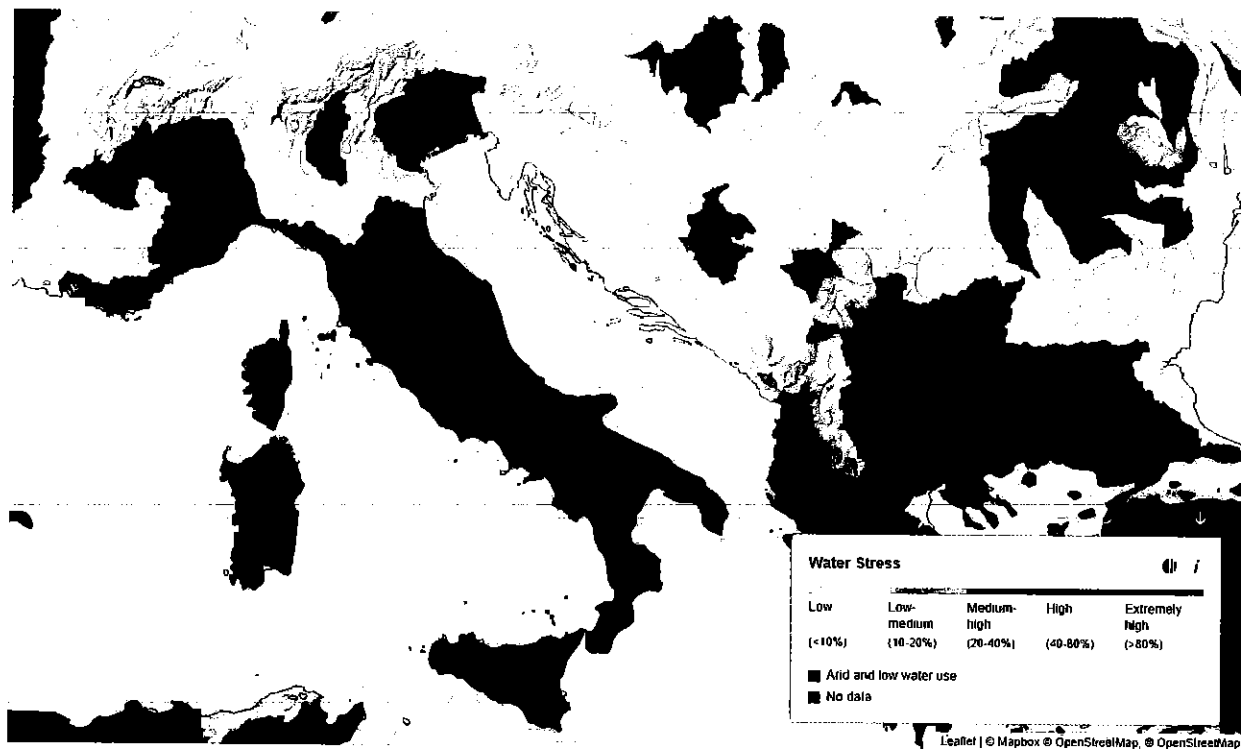
²⁰ Fonte: Water Risk Atlas <https://www.wri.org/>.

²¹ Per il calcolo dei consumi da aree a stress idrico sono state considerate unicamente le regioni con prelievi annui superiori ai 100 mega litri.

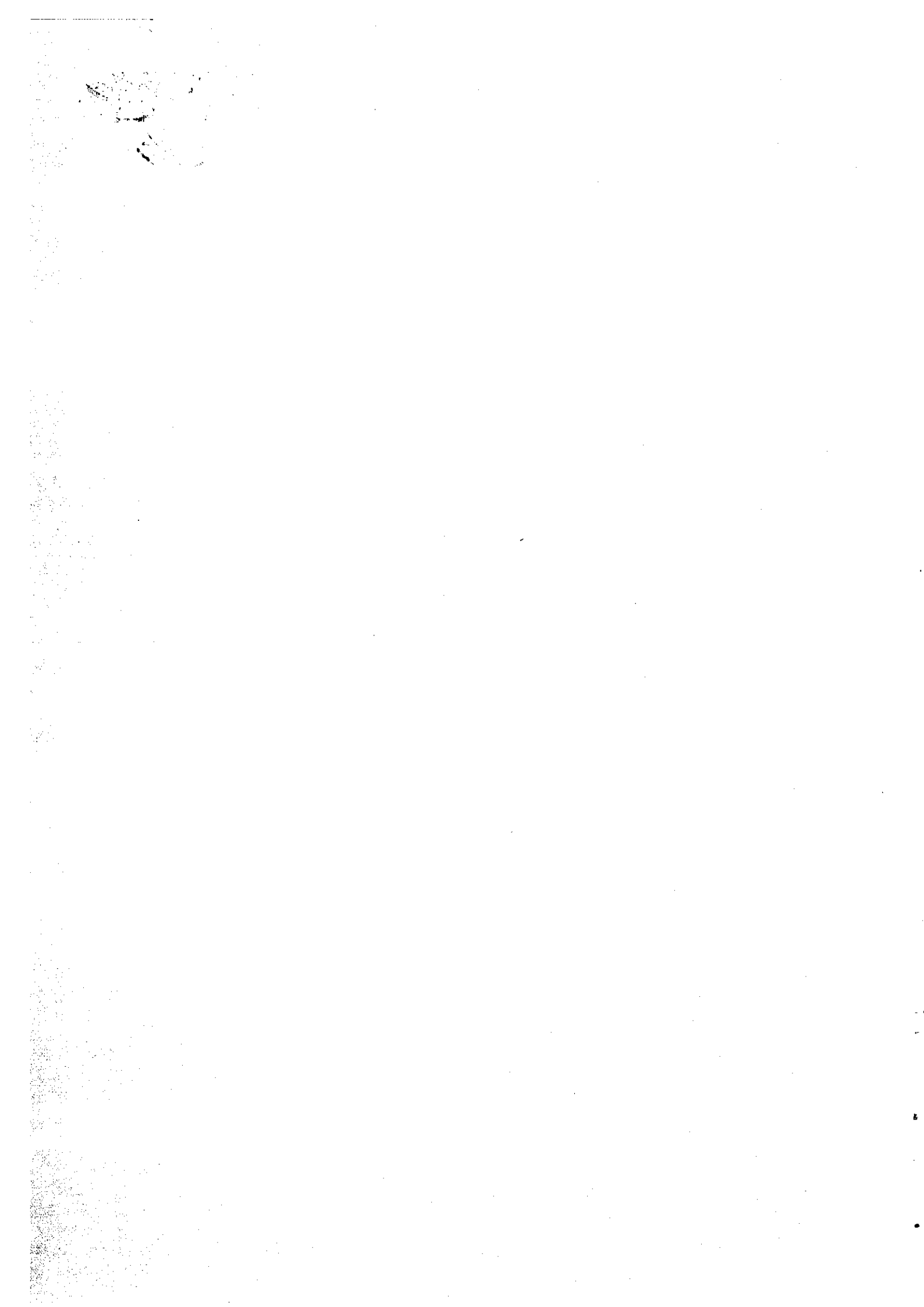
4.4.1 Gli scarichi idrici

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

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

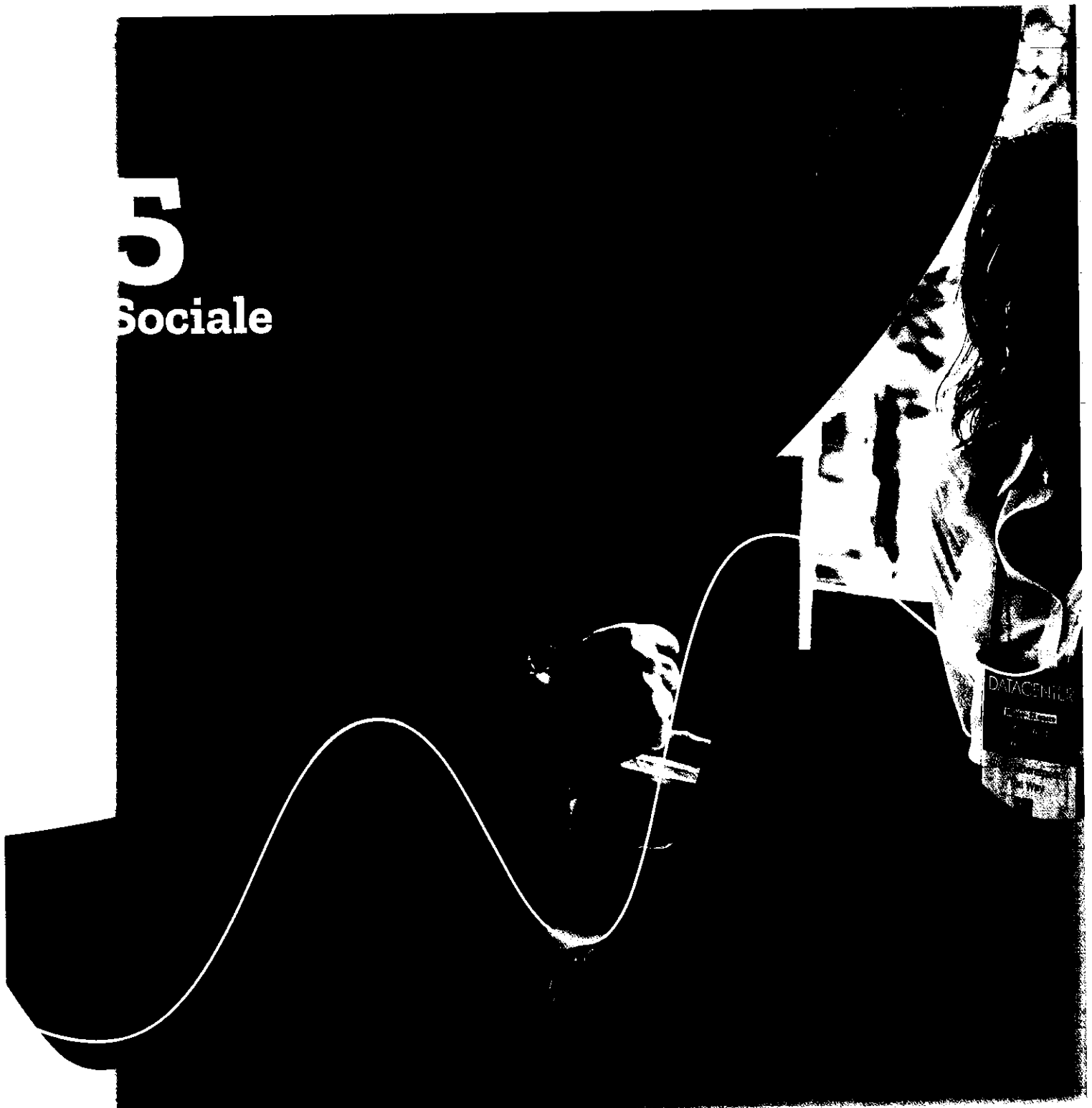






5

Sociale



Way
to be

5. Sociale

5.1 Persone

I tratti distintivi dell'azione Rai Way in ambito human resources sono declinati in un quadro di attenzione costante al capitale umano, inteso quale fattore strategico per la crescita aziendale, in una prospettiva che supporta e favorisce la creazione di valore ed il conseguimento degli obiettivi societari, assicurando al contempo un ambiente di lavoro sempre più sostenibile e innovativo, in grado di cogliere le evoluzioni esterne ed i cambiamenti in atto, sia sociali che tecnologici, traducendoli in stimoli ed opportunità. Un approccio aziendale integrato, orientato al futuro nel rispetto, nella salvaguardia e nella centralità delle proprie persone e della comunità di riferimento.

Nel 2023, in continuità di azione ed in linea con i pillar di riferimento in materia risorse umane sono stati coerentemente presidiati i seguenti ambiti:

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



Rai Way è Top Employer Italia

Rai Way ha confermato la certificazione Top Employers Italia, posizionandosi così tra gli Employers of Choice del Paese. A conclusione di un approfondito percorso di audit, che prende avvio dall' HR Best Practices Survey, articolata nelle 6 macroaree di indagine Steer, Shape, Attract, Develop, Engage e Unite, la Certificazione è conseguita dalle Aziende che soddisfano gli standard oggetto di verifica e valutazione.

In particolare, dall'indagine condotta è emerso che Rai Way ha registrato le migliori performance per gli ambiti *Business People Strategy* e *Leadership* nonché nei profili di organizzazione, ambiente di lavoro digitale e tematiche dei valori, dell'etica e della sostenibilità.

È un riconoscimento che attesta ancora una volta la capacità della Società di sviluppare le migliori condizioni di lavoro, conciliando istanze di competitività e di benessere dell'organizzazione, di gestire proattivamente i cambiamenti in atto e agire in continuità nella creazione di valore verso e con le proprie persone.

2-7 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori

Dipendenti (headcount)	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Totale dipendenti		504	102	606	484	100	584	476	104	580
Contratto a tempo indeterminato		472	101	573	462	98	560	453	103	556
Contratto a tempo determinato	N°	25	1	26	22	2	24	23	1	24
Apprendistato		7	0	7	0	0	0	0	0	0

Dipendenti (headcount)	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Totale dipendenti		504	102	606	484	100	584	476	104	580
Dipendenti full-time	N°	502	91	593	483	90	573	475	95	570
Dipendenti part-time		2	11	13	1	10	11	1	9	10

Numero di somministrati	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
	N°	1	0	1	0	0	0	0	0	0

Indicatore S&P Global 3.2.2 - Ripartizione della forza lavoro: genere

Presenza di donne per categoria	u.m.	2021	2022	2023
Revenue-generating functions*	%	33,33	33,33	33,33
Posizioni STEM		17	16	17

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

5.1.1 Risorse Umane

Le risorse umane di Rai Way rappresentano un asset strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. In questo contesto la Società ha da sempre favorito interventi volti a migliorare la propria capacità di gestire le risorse umane in modo efficace e di ascoltarle attraverso la promozione annuale di indagini sul clima interno, monitorando gli esiti e recependo le necessità espresse.

New ways of working

Rai Way ha istituito il tavolo tecnico "New Ways of Working", con composizione interfunzionale, per l'analisi e valutazione di spazi, organizzazione e sistemi tecnologici a supporto del lavoro agile, della logistica e delle modalità di formazione e comunicazione.

A supporto del modello, la funzione HR configura apposite survey, somministrate sia al Management che al personale.

La formazione che abilita il "New Ways of Working" si conferma un pilastro dell'azione societaria, attraverso percorsi di *learning* mirati sulla generatività del cambiamento e pensati per il potenziamento delle competenze alla base del *Modello di Leadership* Rai Way e upgrade sul tema del tecnostress.

In particolare, il design dell'iniziativa, rivolta a circa 134 risorse, riguarda i seguenti obiettivi:

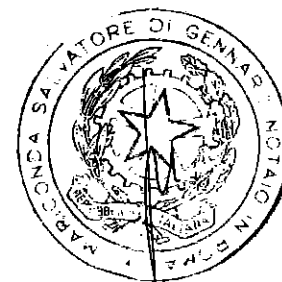
- abilita le *soft skills* che assicurano coesione e lavoro di squadra nonché focalizzazione sul lavoro per risultati;
- posto il go live della piattaforma BSS, sviluppa l'apertura che favorisce il change management correlato all'evoluzione digitale;
- abilita la *social connection* idonea per lo svolgimento dei ruoli di Maestri di Mestiere e Role Model.

Il percorso formativo si è articolato in workshop strutturati secondo il modello di *group coaching* con l'aggiunta di sessioni di *individual coaching* per ciascuna risorsa, proponendo nuove chiavi di lettura per il perseguimento del *purpose* e del *sense making* personale e collettivo.

In parallelo rispetto alle iniziative formative e di ascolto attivo del personale, Rai Way ha intrapreso un percorso di revisione ed adeguamento degli spazi di lavoro, abilitato dallo *smart working* e dalla evoluzione dei modelli di lavoro, partendo dall'Headquarter fino alle sedi territoriali, ispirato ai seguenti pillar:

- Ufficio come "HUB", luogo in cui le persone si riuniscono per interagire tra loro, per essere produttive e per aprirsi alle relazioni;
- Identità & Senso di appartenenza, quale criterio ispiratore del design e dei simboli che connotano gli ambienti di lavoro;
- Spazi di collaborazione condivisi, per migliorare le dinamiche sociali e collaborative con ambienti dedicati e soluzioni tecnologiche avanzate;
- Flessibilità degli ambienti, per cambiare in base alle esigenze.

Standardizzazione delle dotazioni e tecnologie che possano abilitare e accelerare la collaborazione.



Accordi di contrattazione collettiva e rapporti con le Organizzazioni Sindacali

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

Particolare rilevanza è assunta dal rinnovo dell'intesa sul Premio di Risultato aziendale, valido per il triennio 2022-2024, che consente al personale non dirigente della Società di fruire di un incentivo economico collettivo connesso ai risultati di Rai Way, con obiettivi autonomi societari basati sulle specificità tecnico-produttive e di posizionamento competitivo della Società.

Il 100% dei dipendenti della Società è coperto da accordi di contrattazione collettiva in riferimento al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro Rai²².

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

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

Nello specifico, a fine 2023, i dipendenti non dirigenti iscritti alle organizzazioni sindacali sono 306, pari al 55% circa della popolazione di riferimento.

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

GRI 2-30 Accordi di contrattazione collettiva

	u.m.	2021	2022	2023
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	n.	606	584	580
Numero totale di dipendenti	n.	606	584	580
Percentuale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	%	100	100	100

Politica di remunerazione

La Politica di remunerazione supporta le strategie e gli obiettivi aziendali (in coerenza con le linee di sviluppo del Piano Industriale 2020-2023 di Rai Way), promuovendo l'allineamento degli interessi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica all'obiettivo del successo sostenibile della Società. In particolare, con riferimento alla componente variabile di breve termine, la performance individuale di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica viene valutata in rapporto ad obiettivi individuali, con i relativi Key Performance Indicators ("KPI"), che sintetizzano gli aspetti economico-finanziari, di competitività, di diversificazione nell'offerta di nuovi servizi e sviluppo del business, nonché inerenti alla Politica ed al Piano di Sostenibilità.

²² Si specifica che nel CCNL Rai all'art.50 - Trapasso e cessione dell'azienda è disciplinato che "il trapasso, la cessione e la trasformazione dell'Azienda in qualsiasi modo non risolvono di per sé il contratto di impiego ed il personale ad essa adibito conserva i suoi diritti (in via meramente esemplificativa: anzianità di servizio, categoria, mansioni, etc.) nei confronti dei nuovi titolari.

Tali aspetti vengono differenziati in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari e declinati all'interno delle prospettive strategiche della Società, definite nel Piano Industriale, e del posizionamento societario in materia di sostenibilità (ambiente/sicurezza, sociale, governance) nonché innovazione.

Con riferimento alla componente variabile di lungo termine, gli Obiettivi di Performance sono basati sui tre indicatori di performance previsti dal Piano di incentivazione di lungo termine, ossia il Total Shareholder Return, l'Utile Netto Adjusted Cumulato e i KPI Sostenibilità. In particolare, l'Obiettivo di Performance basato sull'indicatore rappresentato da KPI Sostenibilità, in coerenza con la Politica di sostenibilità societaria e con il Piano di Sostenibilità, è basato su due KPI (con medesimo peso, pari al 10% ciascuno) riguardanti il raggiungimento di risultati finalizzati a:

- (i) migliorare la performance ambientale dell'Azienda, con riferimento alla riduzione nel triennio 2021-2023 dei consumi energetici e di emissioni CO₂ ("KPI Sostenibilità Ambiente"). In particolare, tale KPI si intende raggiunto al 100% qualora siano raggiunti i target indicati nel Piano di Sostenibilità con riferimento al miglioramento della performance ambientale del Gruppo, con riduzione dei consumi e delle emissioni CO₂ che si attesta al 10% rispetto al consuntivo 2020 (con esclusione degli impatti di nuovi servizi e nuove attività) e si intende raggiunto al livello minimo qualora la suddetta riduzione si attesti al 5% rispetto al suddetto consuntivo; e
- (ii) realizzare iniziative di education e di sviluppo dei dipendenti del Gruppo finalizzate all'inclusione e alla tutela della diversità, con riferimento alla garanzia dell'equità nella rappresentanza del genere in termini di sviluppo manageriale nel triennio 2021-2023 della percentuale del genere meno rappresentato ("KPI Sostenibilità Diversity"). In particolare, ai sensi del Regolamento del Piano, tale KPI si intende raggiunto al 100% qualora il 35% delle posizioni manageriali sia ricoperto dal genere meno rappresentato (rispetto all'organico di genere) e si intende raggiunto al livello minimo nell'ipotesi in cui si attesti al 33%.

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

- selettività dei beneficiari e coerenza interna rispetto alle posizioni, alle competenze, agli ambiti di responsabilità ed ai ruoli svolti;
- competitività con i livelli retributivi espressi dal mercato esterno, attraverso l'analisi delle politiche e le prassi dei principali peers a livello nazionale per orientare ed informare le scelte societarie sulla materia;
- correlazione con le strategie ed i principi aziendali mediante una remunerazione variabile:
 - a) legata alla effettiva generazione di valore in rapporto agli obiettivi sia attesi per il 2023 sia correlati a risultati di lungo periodo;
 - b) definita secondo un criterio di "pay for performance" laddove la performance è valutata secondo molteplici indicatori che tengono conto della dimensione economico-finanziaria, della competizione di mercato e di rilevanti profili legati alla sostenibilità (ambiente/sicurezza, sociale, governance) nonché all'innovazione;
 - c) configurata in coerenza con le linee di sviluppo definite nel Piano Industriale.

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

La componente variabile di breve termine, invece, è basata su un orizzonte annuale ed è finalizzata a remunerare il raggiungimento e superamento di una combinazione di obiettivi quali-quantitativi. Con riferimento al perseguimento degli interessi a lungo termine, il Piano Rai Way su base azionaria di lungo termine, denominato "Piano Azionario 2021-2023", approvato dall'Assemblea del 27 aprile 2021, è rivolto all'Amministratore Delegato e Direttore Generale e a tutti i Dirigenti con Responsabilità Strategica (in carica alla Data di Assegnazione).



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

Le Azioni saranno attribuite ai Beneficiari nel 2024, successivamente all'Assemblea che approverà il bilancio al 31 dicembre 2023 – ovvero successivamente al Consiglio di Amministrazione che approverà il bilancio consolidato al 31 dicembre 2023, ove redatto –, tuttavia il 50% delle Azioni che saranno effettivamente attribuite all'Amministratore Delegato e Direttore Generale ai sensi del Piano e il 30% di quelle effettivamente attribuite ai Beneficiari diversi dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale saranno sottoposte a un vincolo di intrasferibilità (c.d. lock-up) per un periodo di due anni a partire dalla Data di Attribuzione delle Azioni (lo scadere di tale periodo costituendo il termine ultimo della complessiva durata del Piano).

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

Rai Way garantisce la costante valorizzazione gestionale di risultati e comportamenti espressi dai dipendenti quadri/impegnati/operai attivando una politica retributiva coerente con le best practices in ambito HR in termini di strategia dei talenti, retribuzione e benefit.

Inoltre, in virtù del Premio di Risultato aziendale Rai Way 2022-2024, il personale usufruisce di un incentivo economico collettivo connesso al raggiungimento degli obiettivi societari, anche di natura qualitativa.

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

Dipendenti (headcount)	u.m.	2021 RAL			2022 RAL			2023 RAL		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo
Media complessiva		49.136,35	46.882,63	0,95	50.369,85	48.582,60	0,96	50.971,19	50.547,64	0,99
Mediana complessiva	€	43.981,93	42.243,41	0,96	44.745,65	43.300,74	0,96	45.612,50	44.353,07	0,97

Dipendenti (headcount)	u.m.	2021 RAL + Variabili**			2022 RAL + Variabili**			2023 + Variabili**		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/uomo
Media complessiva		57.328,78	49.147,23	0,86	60.052,50	52.587,25	0,87	62.087,69	56.044,03	0,90
Mediana complessiva	€	52.875,69	43.208,35	0,82	54.246,14	46.274,60	0,85	56.130,39	50.055,56	0,89

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

GRI 405-2 - Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini²³

Dipendenti (head count)	u.m.	2021*			2022*			2023		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/ uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/ uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/ uomo
Dirigenti ²⁴		142.969,37	125.802,25	0,88	140.368,20	119.491,00	0,85	148.095,10	121.618,83	0,82
Quadri		57.288,51	59.812,91	1,04	57.857,11	59.271,03	1,02	57.855,85	60.038,34	1,04
Impiegati	€	36.795,00	36.486,80	0,99	39.090,22	36.483,22	0,93	41.047,61	37.859,12	0,92
Operai		39.466,78	n.d.	n.d.	39.413,81	0	0	39.962,86	-	-
Tecnici		40.904,98	39.284,50	0,96	41.420,01	42.717,39	1,03	41.259,37	42.540,23	1,03

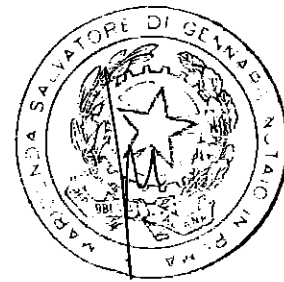
* I valori della RAL espressi si riferiscono alla retribuzione base e non comprendono variabili come: Straordinari, Maggiorazioni, Premi.

Dipendenti (head count)	u.m.	2021 RAL + Variabili**			2022 RAL + Variabili**			2023 RAL + Variabili**		
		RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/ uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/ uomo	RAL Uomo	RAL Donna	Rapporto donna/ uomo
Dirigenti ²⁴		163.356,89	150.650,90	0,92	171.603,90	140.108,39	0,81	173.876,00	141.671,94	0,81
Quadri		63.319,92	61.683,21	0,97	65.530,44	63.116,71	0,96	67.876,70	65.704,13	0,97
Impiegati	€	38.306,19	37.487,89	0,98	42.596,08	38.927,64	0,91	45.548,23	41.767,17	0,92
Operai		49.918,25	n.d.	n.d.	51.978,45	n.d.	n.d.	49.549,27	n.d.	n.d.
Tecnici		50.074,92	42.868,88	0,86	51.117,63	50.427,13	0,98	52.463,67	47.316,24	0,90

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

²³ Nel 2021 sono stati considerati all'interno del calcolo, i dipendenti a tempo indeterminato e i cessati a tempo indeterminato, mentre nel 2022 sono stati inclusi i soli dipendenti a tempo indeterminato.

²⁴ Nel 2023 il rapporto tra stipendio base donna/uomo, considerando i cluster dirigenti strategici, dirigenti non strategici, dirigenti non strategici da automatismi contrattuali: RAL dirigenti strategici uomini.



5.1.2 Welfare

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

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

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

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

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

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

Benefit	u.m.	2021		2022		2023							
		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato		Contratti a tempo indeterminato		Contratti a tempo determinato					
		part-time (si/no)	tempo pieno (si/no)	part-time (si/no)	tempo pieno (si/no)	part-time (si/no)	tempo pieno (si/no)	part-time (si/no)	tempo pieno (si/no)				
Assicurazione sulla vita/Polizza infortuni*		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Assistenza sanitaria	€	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO
Congedo parentale		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI
Pensione (Previdenza complementare)**		SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO	SI	SI	NO	NO
Partecipazione azionaria***		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO

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

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

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

Rai Way a supporto della formazione personale

Rai Way tutela il diritto allo studio e ne facilita l'esercizio concedendo ore di permesso retribuite per lo svolgimento degli esami, in coerenza con le previsioni del Contratto Collettivo Rai per Quadri/ Impiegati/Operai. In particolare, gli studenti lavoratori, anche universitari, che devono sostenere gli esami hanno diritto di usufruire di permessi giornalieri retribuiti per tutti i giorni d'esame e, in caso di superamento dell'esame stesso, per i due giorni precedenti. Per l'esame finalizzato al conseguimento del diploma di scuola media superiore vengono attribuiti complessivamente venti giorni. Sono concessi tre giorni di permessi retribuiti per la discussione della tesi di laurea. Per lo svolgimento dell'esame relativo a Master legalmente riconosciuti dalle Università italiane o analoghi corsi di perfezionamento/perfezionamento post-laurea, viene riconosciuto un permesso giornaliero retribuito per il giorno dell'esame.

La Società individua e dà impulso a corsi di formazione utili all'assolvimento di obblighi di aggiornamento previsti da Ordini professionali. Inoltre, nella concessione di aspettative, sono esaminate con particolare favore, compatibilmente con le esigenze aziendali, richieste per la frequenza di corsi di studio tendenti al miglioramento della specifica preparazione professionale del dipendente.

Nuovi strumenti di conciliazione vita-lavoro, il "Time Bonus"

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

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

Nella cornice delle iniziative di "social caring", espressione dei pillar societari in chiave ESG, Rai Way considera meritevoli di attenzione e di concreto supporto aziendale le istanze individuali di contributo attivo ad iniziative di riconosciuto valore sociale. A partire dal 2022, viene quindi riconosciuto, ogni anno, 1 giorno di permesso retribuito l'anno (c.d. Sustainability Time Bonus) ai dipendenti che intendano svolgere attività di volontariato in favore di Associazioni/Enti/Istituti no profit impegnati in attività benefiche caritatevoli, assistenziali, sociali, religiose, artistiche, culturali, sportive e ambientali, in una prospettiva che intende incentivare e promuovere fattivamente sensibilità e vicinanza alle esigenze del Territorio e delle Comunità di riferimento.



Congedo parentale

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

Nel 2023 sono 10 i dipendenti Rai Way che hanno beneficiato del congedo parentale: nel 70% dei casi si tratta di richieste da parte delle madri e nel restante 30% dei padri.

Si segnala che il 90% dei dipendenti che hanno beneficiato del congedo parentale sono rientrati al lavoro nel corso del 2023.

GRI 401-3 - Congedo parentale

Fattispecie	u.m.	2021*			2022*			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale di dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale		2	5	7	5	8	13	3	7	10
Numero totale di dipendenti che sono tornati al lavoro durante il periodo di rendicontazione dopo aver usufruito del congedo parentale	€	2	4	6	5	7	12	3	6	9
Numero di dipendenti in servizio 12 mesi dopo aver usufruito del diritto al congedo parentale		5	9	14	2	4	6	4	7	11
Tasso di rientro dopo congedo parentale		100	80	85,7	100	87,5	92,3	100	85,7	90
Tasso di mantenimento del posto di lavoro dopo il congedo parentale	%	100	100	100	100	100	100	80	100	92

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

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

L'esito delle survey, in ottica di trasparenza e comunicazione integrata, è stato reso disponibile in forma aggregata ed anonima alla popolazione aziendale coinvolta.

Parental Angels: una iniziativa a supporto della genitorialità

Nella prospettiva di attenzione e cura della persona, la Società ha attivato il progetto "Parental Angels", un'iniziativa, ad adesione volontaria, a beneficio delle dipendenti in maternità o comunque dei genitori fruitori di congedo parentale che prevede la pianificazione di incontri di follow-up periodici con un/una collega (c.d. «Parental Angel»), in modalità da remoto, allo scopo di assicurare un aggiornamento sugli sviluppi/evoluzioni aziendali intervenuti nel periodo.

5.1.3 Formazione

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

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

Il carattere strategico della componente formativa, centrale per il miglioramento e l'attualizzazione delle competenze a supporto del Modello di Leadership e dell'evoluzione digitale, fattori chiave per il conseguimento degli obiettivi societari, è attestato dallo sviluppo quali-quantitativo dei percorsi di learning aziendali, con oltre 32.000 ore di formazione erogate nel 2023.

L'impegno qualificato sulla formazione ha registrato la costante attenzione per le iniziative in materia di salute, sicurezza sul lavoro e ambiente, espressione di un'attenzione mirata al consolidamento di una cultura di massima salvaguardia del benessere delle persone.

I percorsi specialistici hanno riguardato le competenze digitali, con focus trasversale sulle funzionalità della piattaforma BSS per supportare la digitalizzazione dei processi aziendali, e l'innovazione specialistica su ambiti di interesse societario, abilitando la partecipazione delle risorse ad iniziative che intercettano tecnologie avanzate e nuovi trend e contenuti. È stata promossa un'iniziativa di Training Artificial Intelligence e Machine Learning per cogliere istanze di formazione avanzata su intelligenza Artificiale e Machine Learning espresse dalla Struttura Technology ed è proseguita la collaborazione con il MIP/Politecnico di Milano. È stata promossa una survey mirata a cogliere le sensibilità del Management rispetto alle opportunità offerte da sistemi di intelligenza artificiale e robotica con l'obiettivo di individuare ulteriori opportuni fabbisogni formativi da focalizzare con priorità.



È stato promosso un percorso formativo sulla tematica dei pregiudizi impliciti, fornendo strumenti per riconoscere e gestire l'impatto dei Bias sulle decisioni e sulle performance, contribuire ad eliminare comportamenti discriminatori, liberare potenzialità individuali e di team. Il percorso formativo è stato articolato su attività diversificate, comprensive di pillole, focus group, distance coaching e webinar.

Sono state pubblicate pillole per prevedere una specifica formazione a tutti i livelli sulla "tolleranza zero" rispetto ad ogni forma di molestia nell'ambiente di lavoro nei confronti dei/delle dipendenti. In chiave complementare, sono stati progettati ed erogati interventi formativi volti promuovere la cultura della parità di genere.

È naturalmente proseguito il piano di formazione strategica manageriale e delle competenze linguistiche, arricchito con specifiche esperienze di networking.

Abbiamo investito nella formazione su SCIGR, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di cui al D.Lgs. n. 231/2001 e Privacy in particolare nei profili di trattamento materiale ed immateriale delle informazioni.

Per quanto concerne l'aspetto formativo in ambito rischi ed anticorruzione, è stata avviata nel 2023, in prospettiva complementare rispetto al percorso già configurato per la componente dirigenziale, l'erogazione di iniziative in modalità e-learning su SCIGR societario, responsabilità amministrativa da reato dell'impresa anche con riferimento alle modifiche ed integrazioni apportate alla più recente edizione del Modello 231 della Società. Il percorso è inclusivo dei flussi informativi e di reporting inerenti alle attività aziendali svolte nell'ambito delle aree di rischio e pone un accento sulla nuova Procedura di Whistleblowing societaria, dalle informazioni necessarie sui canali interni ed esterni, ai presupposti per potere effettuare le segnalazioni nel rispetto normativo e procedurale, alle forme di tutela.

Viene assicurata la formazione idonea prevista dai Sistemi Salute, Sicurezza e Ambiente, Qualità e Genere, in coerenza con le politiche aziendali.

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

Sviluppo delle soft skills dei collaboratori

Con riferimento al potenziamento delle competenze trasversali, i percorsi inerenti alla valorizzazione delle "Soft Skill" mirano all'ampliamento della vision lavorativa e della consapevolezza di ruolo, nonché allo sviluppo di comportamenti inclusivi e proattivi nel contesto di modernizzazione digitale, in coerenza con il modello di leadership societario.

Sono state configurate iniziative in modalità *distance learning*, mirate a sviluppare le competenze mediante un approccio partecipativo, foriero di stimoli e suggestioni da gestire in autonomia su piattaforme fruibili *anytime anywhere*. Sono stati erogati percorsi di coaching, estesi anche alla componente del personale e attivata un'iniziativa di team coaching a beneficio di diverse Strutture della Società, puntando ad accrescere il coinvolgimento delle persone, ad implementare il modello di organizzazione del lavoro basato sul mix di attività a distanza ed in presenza con tensione al raggiungimento di obiettivi assegnati nonché a rafforzare ed esprimere la cultura della leadership nei comportamenti lavorativi quotidiani.

Onboarding

Rai Way ha strutturato un articolato modello di onboarding per incidere positivamente sull'inclusione e sul senso di appartenenza, intercettando contributi e contaminazione di saperi.

Il modello è stato ulteriormente arricchito prevedendo interviste a 360 gradi che raccolgono pluralità di valutazioni, anche "esterne" a quelle della Struttura di inquadramento del neo assunto, funzionali a cogliere ulteriori aspetti ed elementi di interesse da una prospettiva di terzietà in merito a:

- copertura del ruolo (responsabilità, impegno a migliorarsi, flessibilità, open mindset, relazioni con Stakeholder interni ed esterni, orientamento al risultato)
- consapevolezza e soddisfazione delle aspettative.

È stata inoltre lanciata l'iniziativa "Call for Innovation" pensata per premiare idee e proposte innovative presentate dai neoassunti. La Società ha premiato progetti, ritenuti significativamente innovativi o di rilievo nel concept, nelle modalità di articolazione dei razionali, dei potenziali benefici societari e delle possibili declinazioni implementative, riconoscendo l'attribuzione del Time Bonus ed un bonus economico.

Sono stati attivati momenti qualificati di ascolto tra il vertice e le risorse con minore anzianità della Società, attivando momenti di ingaggio e stimolo diretto rispetto alla proposta di soluzioni innovative.

Lavoro agile come leva di innovazione

Rai Way, all'esito della fase di sperimentazione del modello di lavoro agile conclusasi a dicembre 2022, ha reso strutturale lo smart working, in coerenza con l'indirizzo strategico di favorire il benessere delle persone e in coerenza con i target del Piano di Sostenibilità societario

Il gradimento sul lavoro agile emerge in occasione delle Survey somministrate dalla Società, confermandone la rispondenza alle esigenze di conciliazione vita privata-lavoro e il limitato impatto sul rischio isolamento dal contesto lavorativo.

Rai Way ha adottato una linea gestionale di maggior favore per le esigenze dei lavoratori fragili, dei genitori di under 14 e le esigenze di cura/assistenza di familiari con disabilità.

Il modello viene agevolato con l'implementazione di iniziative di formazione e comunicazione interna dedicate alla gestione agile dei processi, alla capacità di networking e comunicazione a distanza.



GRI 404-1b - Ore medie di formazione annua

Ore medie di formazione per genere e categoria di dipendenti	2021			2022			2023			
	u.m.	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Ore medie di formazione erogate ai dipendenti		44	34	42	37,96	44,79	39,13	56,99	47,63	55,32
Ore medie di formazione erogate a dirigenti		28	47	31	33,30	129,20	52,48	25,90	29,83	26,78
Ore medie di formazione erogate a quadri	Ore/ N°	46	53	47	45,22	57,42	47,60	67,42	59,63	65,80
Ore medie di formazione erogate a impiegati		40	19	27	29,72	30,94	30,54	52,37	39,11	43,42
Ore medie di formazione erogate a operai		29	0	29	35,66	0	35,66	55,50	0,00	55,50
Ore medie di formazione erogate a tecnici		45	79	46	35,77	35,75	35,77	54,88	71,14	55,26
	u.m.	2021			2022			2023		

Spesa per formazione e sviluppo

Spesa media per dipendente (FTE) per formazione e sviluppo	€	640	521	780
--	---	-----	-----	-----

5.1.4 Diritti umani

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

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

In linea con i principi societari, Rai Way assicura da sempre il rispetto della diversità e delle pari opportunità attraverso procedure e sistemi di ricerca e selezione, formazione, retribuzione e gestione del personale volti a garantire il pluralismo delle professionalità, basandosi su criteri di merito e di competenza.

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

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

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

La Società ha inoltre ampiamente trapiantato, in relazione al Pillar sociale del Piano di Sostenibilità, l'obiettivo di incremento percentuale del genere meno rappresentato in posizioni manageriali, con riferimento all'organico di genere (39% circa contro il valore base pari al 27,9% del 2019).

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

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

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

Nel 2023 sono stati organizzati 3 *Inspirational Talk* con protagoniste quattro dipendenti Rai Way, le quali in qualità di Role Models hanno testimoniato la propria esperienza accademica e percorso professionale, portando così l'esempio concreto di professioniste che con passione e impegno si sono affermate andando oltre gli stereotipi di genere.

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

Nell'anno è continuato il programma di collaborazione abilitato dal Protocollo d'intesa con l'Associazione *Il Cielo itinerante*, finalizzato allo sviluppo di iniziative di promozione delle materie STEM, in un'ottica che intende favorire la diversità, garantire l'inclusione e superare le disuguaglianze.

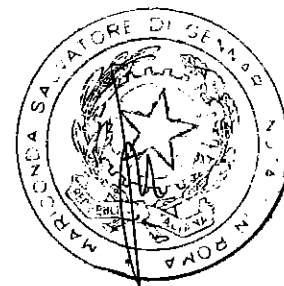
Per migliorare l'inclusione lavorativa dei dipendenti con disabilità e dei dipendenti caregiver (che assistono familiari con disabilità) è stato sottoscritto da Rai Way e dalla SIDiMa uno specifico Protocollo di intesa e con relativa adesione al "Manifesto del disability manager". L'Azienda e la Società Italiana Disability Manager lavoreranno insieme per la definizione di percorsi formativi e informativi e per la implementazione di politiche gestionali e relative soluzioni tecnico-organizzative finalizzate allo sviluppo di un contesto aziendale inclusivo.

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

Episodi di discriminazione	u.m.	2021	2022	2023
Numero totale di episodi di discriminazione	N°	0	0	0

A conferma dell'impegno profuso per fornire una formazione adeguata sul tema del rispetto dei diritti umani, Rai Way nel 2023 ha erogato all'interno dell'offerta formativa una serie di corsi con l'obiettivo di approfondire la parità di genere, la non discriminazione intergenerazionale, l'inclusione, il contrasto ai bias cognitivi affinché l'ambiente di lavoro sia sempre più rispettoso di tutte le diversità presenti.

I corsi sono stati seguiti da 143 dipendenti, di cui 7 dirigenti 46 quadri 20 impiegati e 70 tecnici per un totale di 98 uomini e 45 donne.



Parità di Genere

In linea con i target strategici di sostenibilità, nel 2023 Rai Way ha ottenuto la certificazione del Sistema di Gestione per la Parità di Genere aziendale ai sensi della Prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.

Un risultato che testimonia l'impegno fattivo di Rai Way per ridurre il divario di genere in tutti gli aspetti maggiormente critici per la crescita professionale della componente femminile.

Nella prospettiva societaria infatti parità di genere, cultura del talento e leadership femminile contribuiscono al miglioramento delle performance, assicurando diversità di visioni, valori e prospettive. A garanzia di principi, valori ed azioni in materia di parità di genere e tutela delle diversità, la Società si è dotata dei seguenti presidi:

- Politica per la parità di genere, espressione di impegno e focalizzazione della Società sulla coerenza delle proprie pratiche e modelli di gestione ed organizzazione nel segno dell'inclusione, della responsabilità sociale e del work-life balance adeguato alle diverse fasi della vita personale professionale;
- Policy per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro, in cui il richiamo alla "tolleranza zero" rispetto a qualsiasi forma di molestia psicologica, fisica, sessuale, verbale che comprometta la dignità morale e professionale nonché l'integrità fisica e psichica è corredato da un set di azioni e strumenti messi in campo sia per eliminare carenze organizzative, formative, informative che possano contribuire all'insorgere di situazioni conflittuali, di disagio e di mobbing sia per garantire una tutela effettiva ad ogni risorsa, che sia destinataria di qualsivoglia atto o comportamento pregiudizievole o discriminatorio;
- Modello di Governance del Sistema di Gestione per la Parità di Genere, composto dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale e dalla Dirigenza Strategica societaria nei ruoli HR, Legal e Finance, ulteriore garanzia dell'attenzione dei presidi organizzativi primari all'impulso verso una cultura ed azioni concrete basate sul benessere organizzativo, sul rispetto e sull'assenza di pregiudizi.

All'interno della intranet aziendale con l'obiettivo di diffondere maggiore consapevolezza sul tema della parità di genere, nel 2023 sono stati inseriti due contenuti "Pillola formativa sulla Prassi UNI/PdR 125:2022" e "Il reato di molestie o disturbo alle persone" a disposizione di tutti i dipendenti.

Rai way promuove percorsi per la creazione di consapevolezza sul tema diversità

Nel quadro della collaborazione avviata da Rai Way con Valore D, associazione che si impegna per l'equilibrio di genere e per una cultura inclusiva nelle organizzazioni e nel nostro Paese, la Società ha proseguito lo sviluppo di iniziative formative ed informative - inclusi progetti di mentoring che hanno coinvolto il network esterno - nonché promosso la somministrazione di survey interne. Sono previsti percorsi di formazione ed informazione rivolti a tutta la platea societaria, con focalizzazione sul riconoscimento e rimozione dei pregiudizi, sul supporto alla collaborazione ed integrazione, sulla sensibilizzazione idonea a favorire la parità di genere e prevenire qualunque forma di molestia.

5.1.5 Salute e sicurezza sul lavoro

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

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

Tutte le tematiche di salute e sicurezza sono affrontate nelle riunioni periodiche allo scopo dedicate, ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008, oltre che in occasione di incontri sindacali a livello nazionale e locale.

I temi della salute e della sicurezza sono compresi negli accordi formali con i sindacati ed affrontati in via privilegiata nelle riunioni periodiche sulla sicurezza (ex art.35 del D.Lgs. n.81/2008), che avvengono come da norma con cadenza annuale e con riferimento anche ad ambiti pluriregionali (Unità Produttive), cui partecipano, oltre al Datore di Lavoro (o suo rappresentante), Medici Competenti e Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, anche i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

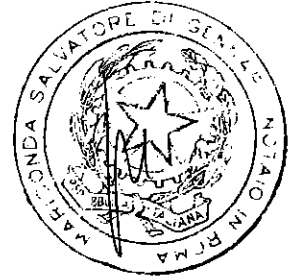
Il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza nelle Unità Produttive è pari a 17 unità nel 2023.

Il Datore di Lavoro, o suo Delegato, procede alla convocazione delle persone componenti la struttura SPP, (RSPP, ASPP, Medico Competente Locale/Centrale, RLS e, ove previsto, l'Esperto di Radioprotezione) come previsto dall' art. 35 del D.Lgs. n. 81/08, proponendo il seguente ordine del giorno:

- il Documento Valutazione Rischi, eventuale aggiornamento;
- i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute;
- l'andamento degli infortuni, delle malattie professionali e i risultati anonimi della sorveglianza sanitaria;
- i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
- Inoltre, nel corso della Riunione possono essere individuati:
 - codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
 - obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute di lavoratori.

Gli incontri di consultazione dei lavoratori, durante i quali si affrontano i temi inerenti la salute e la sicurezza de lavoratori compresi negli accordi formali con i sindacati, si svolgono in via privilegiata nelle riunioni periodiche sulla sicurezza (ex art.35 del D.Lgs. n.81/2008) o ogniqualvolta avviene una nuova valutazione del rischio o un aggiornamento in tal senso.



Un esempio da riportare può essere il GdL (Gruppo di Lavoro) per la valutazione del rischio da Stress Lavoro-Correlato (SLC), composto dalle funzioni aziendali principalmente coinvolte, quali HR, dirigenti dei settori aziendali potenzialmente più a rischio SLC, RLS, RSPP ed ASPP e Medico Competente.

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

Nel 2023 sono state 13.843 ore erogate in materia di Salute, Sicurezza sul lavoro e Ambiente, in modalità e-learning o in presenza, in una prospettiva di continuo miglioramento. In particolare, nel periodo di riferimento sono state realizzate iniziative di formazione e addestramento (ove previsto) in materia di:

- Addestramento dpi protezione rischio elettrico
- Aggiornamento normativo pes pav pei
- Aggiornamento RLS
- Antincendio rischio medio base
- Aspi base e aggiornamento
- Corretta applicazione procedure salute e sicurezza
- DUVRI
- Formazione base e aggiornamento lavoratori ambito salute e sicurezza
- Guida sicura
- Lavoro in quota
- Pes pav pei base e aggiornamento
- Preposti base e aggiornamento
- Primo soccorso base e aggiornamento
- Primo soccorso per dirigenti
- Rischio amianto
- Rischio atex
- Rischio fulminazione
- Rischio radon
- Sgi ambiente e sicurezza
- Sicurezza dirigenti base e aggiornamento

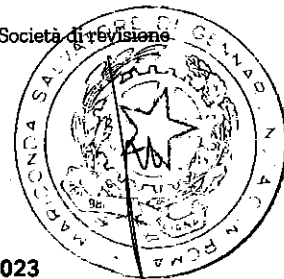
In caso di incidente, infortunio, mancato incidente, "near miss" o identificazione di un pericolo, la Società ha previsto apposite procedure di comunicazione al fine di intervenire, gestire e risolvere ed evitare il ripetersi delle situazioni di pericolo o scampato pericolo.

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

		2021			2022			2023		
Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro	u.m.	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero dipendenti coperti dal sistema	n.	504	102	606	484	100	584	476	104	580
Totale dipendenti	n.	504	102	606	484	100	584	476	104	580
% dipendenti coperti dal sistema	%	100	100	100	100	100	100	100	100	100

		2021			2022			2023		
Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che sia sottoposto ad audit interno	u.m.	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero dipendenti coperti dal sistema	n.	81	6	87	84	8	92	80	6	86
Totale dipendenti	n.	504	102	606	484	100	584	476	104	580
% dipendenti coperti dal sistema	%	16	6	14	17	8	16	17	6	15

		2021			2022			2023		
Dipendenti coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti	u.m.	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero dipendenti coperti dal sistema	n.	27	5	32	38	6	44	37	3	40
Totale dipendenti	n.	504	102	606	484	100	584	476	104	580
% dipendenti coperti dal sistema	%	5	5	5	7,85	6	7,53	7,76	2,91	6,90

GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro²⁵

Dipendenti	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero totale Infortuni registrabili		3	1	4	5	0	5	9	0	9
sul lavoro		3	1	4	4	0	4	9	0	0
in itinere		0	0	0	1	0	1	0	0	0
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro		0	0	0	0	0	0	0	0	0
sul lavoro		0	0	0	0	0	0	0	0	0
in itinere		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) N°		0	0	0	0	0	0	1	0	1
sul lavoro		0	0	0	0	0	0	1	0	1
in itinere		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili		3,8	6,1	4,2	6,4	0	5,3	11,73	0	9,75
Il tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)		0	0	0	0	0	0	1,30	0	1,08
Numero totale di ore lavorate	Ore	799.679	162.783	962.462	778.108	148.403	926.511	767.417	155.618	923.036

25 Allo scopo di definire se un infortunio è da considerarsi "infortunio con gravi conseguenze", Rai Way segue i criteri dettati dalla normativa nazionale in materia. In base a tali criteri un infortunio è da considerarsi con gravi conseguenze nel caso in cui i giorni di assenza dal lavoro superano i 40 giorni.

Nel 2023 si sono registrati 9 infortuni, di cui 8 che hanno comportato distorsioni, contusioni e traumi e 1 ferita lacerata e contusa.

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

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

GRI 403-10 - Malattie professionali

Malattie professionali dei lavoratori dipendenti	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero di casi di malattie professionali registrabili	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Numero di decessi derivanti da malattie professionali	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0



5.2 Catena di fornitura

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

Nel corso dell'esercizio 2023 la Società ha operato in conformità con le disposizioni di evidenza pubblica ex artt. 4 e 15 del codice dei contratti pubblici di cui al D. Lgs n. 50/2016 ed a seguito dell'entrata in vigore del nuovo codice dei contratti pubblici ex D.Lgs. 36/23 (ex artt. 13 e 56) con riferimento all'attività svolta a favore di Rai e comunque ad essa riconnettibile, in adempimento del contratto specificamente stipulato per la fornitura del servizio pubblico radiotelevisivo. Per quanto concerne, invece, le attività volte alla realizzazione di iniziative di natura commerciale ed industriale destinate alla prestazione di servizi a favore di terzi, nonché di quelle volte al soddisfacimento di esigenze organizzative e di funzionamento proprie ed interne della Società, anche riferite alle operazioni sul mercato borsistico, Rai Way ha operato in regime privatistico.

In continuità con i precedenti anni, anche per il 2023 non si sono registrati, in ambito sociale, impatti sociali negativi lungo tutta la catena di fornitura della società. Non sono inoltre sorte criticità per quanto concerne il corretto esercizio di libertà di associazione e di contrattazione collettiva, di incidenti per lavoro minorile, forzato e/o obbligatorio.

Con riferimento alle attività svolte in regime privatistico, Rai Way ha adottato un proprio Regolamento interno aggiornato disciplinante gli approvvigionamenti correlati a contratti non soggetti ad evidenza pubblica. Tale Regolamento rispetta i fondamentali principi di efficacia, efficienza, concorrenzialità e trasparenza che informano tutta l'attività imprenditoriale della Società.

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

Nel settore delle comunicazioni elettroniche operano produttori e fornitori appartenenti ad aree geografiche e Paesi che non hanno stipulato con l'Italia convenzioni di assistenza e protezione sociale. Nel 2023 Rai Way non ha perfezionato con essi alcun accordo. Qualora, peraltro, la società necessitasse di intrattenere rapporti con tali produttori e fornitori, in linea con le prescrizioni del Codice Etico aziendale, verrebbero adottate cautele specifiche per la valutazione delle offerte (ad es. criterio OEPV, considerazione dei titoli di merito a favore di produttori e fornitori appartenenti a paesi con i quali l'Italia ha stipulato apposite convenzioni di assistenza e previdenza sociale, ecc.).

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

Per la partecipazione ai bandi di gara emanati dalla Società con lo scopo di individuare i migliori fornitori per ciascun progetto e di evitare incongrue barriere all'entrata costituite dai parametri imposti dal bando, sono consentite forme di raggruppamento temporaneo tra piccole e medie imprese (ad es. RTI costituiti e costituendi, consorzio, cooperativa, reti d'impresa, ecc.). Nei bandi è inoltre assicurato il rispetto della contrattazione collettiva da parte degli offerenti prevedendo che, come specificato dalla normativa primaria, la base d'asta o l'importo posto a fulcro della negoziazione siano stimati sin dalla progettazione con valutazione specifica del costo della manodopera ed obbligo di indicazione espressa di quest'ultimo onde consentirne le verifiche di congruità finalizzate ad escludere offerte anomale caratterizzate dal mancato rispetto dei minimi contrattuali stabiliti dell'autonomia collettiva.

Rai Way, nel 2023, ha proseguito l'opera di efficientamento del proprio sistema di e-procurement che negli anni di operatività ha reso pienamente tracciabile il processo di approvvigionamento, con riduzione delle tempistiche procedurali e negoziali, minori oneri per i fornitori e semplificazione documentale che consente il raggiungimento di efficienze in termini di archiviazione e smaltimento di supporti cartacei anche attraverso l'integrazione dello stesso con i sistemi Enterprise Resource Planning (ERP).

GRI 204-1 - Proporzione di spesa verso i fornitori locali²⁶

Provenienza geografica fornitori (numero fornitori contrattualizzati)		2021	2022	2023
Italia		678	617	567
Estero		17	21	19
Totale		695	638	586
	u.m.	2021	2022	2023
Totale Approvvigionamento	€	70.531.136,64	161.688.535,01	55.812.273,33
Approvvigionamento per acquisti centralizzati	€	56.202.921,14	151.917.828,77	50.869.238,02
Approvvigionamento per acquisti decentrati ²⁷	€	14.328.215,5	9.770.706,24	4.943.035,31
Peso percentuale dell'approvvigionamento per acquisti centralizzati sul totale	%	79,69	93,95	91
Peso percentuale dell'approvvigionamento per acquisti decentratisul totale	%	20,31	6,04	9

La Società ha inoltre confermato nel corso dell'anno la volontà di continuare a mettere il rapporto con i fornitori al centro della sua strategia ESG, perseguendo quanto previsto nella policy di Sustainable Supply Chain, sviluppando così una visione di approvvigionamento sostenibile e responsabile che, ispirata a principi generali (es. United Nations SDGs) e tenuto conto dei temi materiali per il proprio business, si basa sulla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni generate dalla catena di fornitura, sulla garanzia dei diritti umani e della sicurezza sul lavoro lungo tutta la filiera e sulla promozione dello sviluppo del territorio attraverso il rapporto con i fornitori e le comunità locali.

Tra le novità più rilevanti la valorizzazione della performance di sostenibilità dei fornitori e delle buone prassi da questi adottate, attraverso l'introduzione di criteri di natura ESG quali prerequisiti e/o meccanismi premiali applicati tanto al fornitore quanto al prodotto o servizio oggetto dell'approvvigionamento.

²⁶ Per locali si intendono i fornitori italiani.

²⁷ Per approvvigionamenti decentrati si intendono acquisti non effettuati dalla Struttura centrale "Procurement" ma direttamente dalle Aree Territoriali.



Integrazione dei criteri ESG nella catena di fornitura

Dal 2020 è attivo l'Elenco fornitori Rai Way sia per i servizi dell'architettura e dell'ingegneria per le torri a traliccio, che per le specifiche categorie merceologiche relative a contratti esclusi dal Codice dei Contratti Pubblici nel settore delle comunicazioni elettroniche, nonché l'Elenco dedicato ai data center ed edge data center e l'istituendo Elenco dedicato ai lavori sulle torri a traliccio. A tal riguardo, ai fini dell'iscrizione e della permanenza in Elenco Rai Way, a ciascun fornitore viene espressamente richiesto di indicare le politiche ambientali e sociali adottate nell'ambito della propria organizzazione oltre a seguire le specifiche policy adottate da Rai Way in materia, nonché di fornire indicazioni in merito eventuale possesso di un rating ESG.

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

- la pubblicazione della Sustainable Supply Chain Policy;
- per il 100% dei fornitori, l'obbligo di adesione alle politiche aziendali di Sostenibilità, Ambiente Salute e Sicurezza, Gestione della Privacy, nonché ai principi del Codice Etico e del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 e della Policy Anticorruzione;
- la previsione, all'interno dei capitolati, di parametri ESG caratterizzanti servizi/prodotti e fornitori sostenibili utilizzabili come titoli di merito nelle procedure OEPV (offerta economicamente più vantaggiosa) o come requisiti di corrispondenza di prodotto nelle procedure a prezzo più basso;
- la definizione di patti di integrità con i fornitori che partecipano a procedure di affidamento indette ai sensi degli artt. 13 e 56 D.Lgs. 36/2023;
- l'adozione di un sistema di controlli sui profili di moralità ed affidabilità dei fornitori, anche attraverso un monitoraggio continuo di specifici elenchi e l'esclusione degli operatori condannati in via definitiva per i reati di cui all'art. 94 del D.Lgs. 36/23 (es. mancato pagamento delle imposte e tasse o dei contributi previdenziali, sfruttamento minorile, violazioni in materia di sicurezza sul lavoro);
- la previsione di procedure di approvvigionamento che consentono sinergie tra le piccole e medie imprese e la loro partecipazione in forma aggregata, valorizzando anche la territorialità dei fornitori;
- l'adozione di un sistema di e-procurement che ha reso pienamente tracciabile il processo di approvvigionamento e favorito la comunicazione in chiave digital con tutti i fornitori;
- l'implementazione di specifiche iniziative di engagement con i fornitori iscritti in Elenco e più rilevanti in termini di valore dei contratti (es. incontri informativi periodici, richiesta di compilazione di questionari e raccolta delle relative policy di sostenibilità).

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

Percentuale dei fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione	2021	2022	2023
Numero totale di fornitori	695	638	586
Numero di fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione	695	638	586
Percentuale dei fornitori che sono tenuti ad avere politiche e programmi anticorruzione	100%	100%	100%

Indicatore Rai Way - Engagement ESG dei fornitori

	Numero fornitori			%Fornitori			€ Contrattualizzato			%Contrattualizzato		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Fornitori con certificazione ISO 14001	11	28	29	1,58%	4,39%	4,95%	27.911.212	133.248.519	38.543.146	39,57%	82,41%	69%
Fornitori con disclosure CDP	4	12	8	0,58%	1,88%	1,37%	8.322.829	80.296.696	4.088.443	11,80%	49,66%	7%
Fornitori oggetto di attività di engagement	28	108	70	4,03%	16,93%	11,95%	25.886.045	68.546.814	55.478.322	36,70%	42,39%	99%

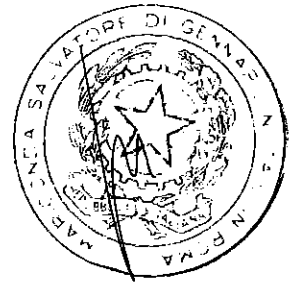
L'analisi è stata svolta sui 50 top fornitori per fornire sia la percentuale dei fornitori in possesso di certificazione ISO sia quelli con disclosure CDP.

5.2.1 I fornitori di Rai Way

Il valore complessivo dei contratti stipulati nel 2023 è di 55.812.273,33 milioni di Euro ripartiti su circa 567 fornitori prevalentemente gestiti a livello centrale dalle strutture della Società.

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

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



5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

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

Forte dell'esperienza maturata in più di 90 anni di garanzia del servizio pubblico radiotelevisivo, Rai Way mette a disposizione i propri asset, il proprio knowhow ingegneristico e le più avanzate soluzioni tecnologiche per portare valore sul mercato, rivolgendosi ad un vasto insieme di clienti. Le infrastrutture Rai Way ricoprono un ruolo fondamentale per il Paese, essendo caratterizzate da torri di pregio strategicamente collocate in funzione della copertura dell'intero territorio nazionale, soprattutto delle aree rurali e di quelle più periferiche del Paese, nelle quali la società è presente in modo capillare a garanzia della diffusione del servizio pubblico radiotelevisivo. Peraltro, la peculiarità delle infrastrutture Rai Way è tale da renderle asset fondamentali per lo sviluppo delle reti broadband di nuova generazione nelle aree rurali del Paese, contribuendo al superamento del digital divide.

In generale, Rai Way persegue una politica orientata al miglioramento continuo della qualità del servizio, soprattutto attraverso il mantenimento di solide relazioni di business con i clienti di riferimento.

In tale ambito, nei confronti del cliente principale Rai è proseguita l'attività di Contact Center rivolto agli utenti finali già in funzione da diversi anni. Il 2022 ha visto concretizzarsi il processo di reformatting frequenziale e, in tale contesto, per l'anno 2023 il Contact Center ha contribuito a fornire informazioni sulla risoluzione di alcune problematiche comuni.

Con riferimento ai clienti terzi e conseguentemente alle attività di liberazione delle frequenze in banda 700 MHz in ambito locale, il 2023 ha visto Rai Way proseguire iniziative di education ed informazione verso la Comunità. Nello specifico sono state avviate proficue interlocuzioni, tutt'ora in corso, con il Ministero e con gli enti regionali della Pubblica Amministrazione per approfondire, insieme alle emittenti locali, modalità di miglioramento della copertura del segnale sul territorio. In linea con le attività svolte durante il precedente esercizio e che hanno visto la conduzione di una survey tra alcuni top client Rai Way restituendo un indice di gradimento del servizio pari a 76,5/100, sono state indagate e propriamente focalizzate – al fine di perseguire i possibili spazi di miglioramento, alcune aree di interesse dei clienti emerse in sede di analisi dei risultati.

Infine, in relazione ai temi di pertinenza in materia di salute e sicurezza dei clienti, non risultano, in linea con quanto già rappresentato con riferimento ai precedenti esercizi, casi di non conformità a regolamenti e codici volontari riguardanti gli impatti sulla salute e sicurezza dei servizi durante il loro ciclo di vita.

Partecipazione ad associazioni

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



Unione degli Industriali e delle Imprese - Associazione su scala regionale facente parte del sistema Confindustria



Associazione fra le Società Italiane per Azioni - Associazione che si occupa dei problemi legati allo sviluppo dell'economia italiana



Assotelecomunicazioni - Associazione parte del sistema di Confindustria che si occupa della filiera delle telecomunicazioni



International Telecommunication Union - Agenzia internazionale che si occupa dei temi legati alle tecnologie dell'informazione e comunicazione. In particolare, si occupa di gestire la standardizzazione delle telecomunicazioni e delle frequenze radio



Ente Italiano di Normazione - Ente italiano che si occupa di elaborare, pubblicare e diffondere standard e norme



Associazione Italiana di Radio Protezione - Associazione che si occupa di promuovere iniziative per la protezione contro le radiazioni ionizzanti e non ionizzanti



Associazione Italiana Direzione Personale - Associazione intenta a promuovere uno sviluppo corretto e consapevole del ruolo delle risorse umane nelle aziende



Valore D - Associazione che si occupa di accompagnare le aziende nell'attuazione di politiche di inclusione e di diversità di genere nell'ambito della strategia di gestione delle risorse umane e nell'adozione di pratiche e strumenti di *welfare* aziendale per creare ambienti di lavoro innovativi, flessibili e attenti ai bisogni delle persone

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

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



5.3.1 Rapporti con il mondo della formazione

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

Nel 2023, in un'ottica di continuità con il percorso di collaborazione avviato con gli Istituti Scolastici, sono proseguite le iniziative di alternanza scuola-lavoro, con apertura di esperienze didattiche al mondo esterno.

A consolidamento del rapporto tra le scuole e la Società, Rai Way sostiene un'iniziativa di orientamento scolastico per gli studenti di tre Istituti sul territorio nazionale, focalizzata su un percorso digitale, guidato e personalizzato che consente l'individuazione di opzioni di studio universitario.

Rai Way e i giovani

Rai Way, in una prospettiva di responsabilità sociale d'impresa, ha consolidato negli anni il rapporto con le scuole e il mondo accademico per favorire e incrementare l'avvicinamento dei giovani al mondo del lavoro e sostenerne la crescita in un percorso di alternanza scuola-lavoro e tirocinio all'interno della Società. È proseguito, a tal proposito, il progetto di "Alternanza scuola lavoro: the Way to the future", con il coinvolgimento di sette istituti scolastici dislocati sul territorio nazionale. Grazie alla co-progettazione di piani didattici formativi con i docenti incaricati, i "Maestri di Mestiere" erogano annualmente almeno venti ore di formazione e, per gli studenti maggiormente meritevoli, viene prevista la possibilità di effettuare un'esperienza di lavoro attraverso "Summer JOB" e "Summer CAMP".

5.3.2 Emissioni elettromagnetiche

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

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

In Italia, il servizio di diffusione radiotelevisiva storicamente è stato effettuato grazie all'emissione di onde elettromagnetiche con frequenza compresa tra poche centinaia di kHz e 862 MHz, in bande opportunamente assegnate ai vari servizi.

La suddivisione è la seguente:

- 526-1620 kHz Onde Medie (OM): si utilizza la modulazione di ampiezza per il servizio radiofonico analogico e lo standard DRM per alcuni test in radiofonia digitale; a settembre 2022 le trasmissioni in Onda Media della RAI, irradiate da Rai Way, sono state spente.
- 88-108 MHz (Banda II): parte centrale della banda VHF utilizzata per la il servizio radiofonico in modulazione di frequenza (FM), dedicato prevalentemente alla ricezione mobile;
- 174-230 MHz: parte alta della banda VHF, assegnata prioritariamente alla radiofonia digitale DAB+ terrestre e secondariamente alla diffusione televisiva digitale DVB-T;

- 470-862 MHz: parte della banda UHF utilizzata per la diffusione televisiva digitale terrestre. WLo standard attualmente utilizzato in Italia è il DVB-T che sarà abbandonato a favore del DVB-T2 presumibilmente tra settembre e dicembre 2024 almeno per una rete. Tra dicembre 2021 e giugno 2022 è avvenuto il graduale abbandono delle frequenze comprese tra 700 ed 800 MHz per la liberazione della banda 700 MHz a favore della telefonia mobile, il cosiddetto refarming.

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

5.3.3 L'esperienza di Rai Way sull'impatto elettromagnetico

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

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

Il sistema legislativo italiano ha recepito integralmente la Direttiva Europea relativa ai lavoratori integrandola nel Testo Unico Sicurezza (T.U.S. 81), mentre per quanto riguarda la popolazione ha imposto limiti di esposizione più restrittivi rispetto alla normativa europea per i contributi generati da alcune sorgenti, tra le quali quelle radiotelevisive (D. Lgs. 36/2001 e D.P.C.M. 08/07/2003). In aggiunta sono stati introdotti i concetti di valore di attenzione (uguale per tutte le bande di frequenze, che deve essere rispettato nei luoghi con permanenza continuativa superiore alle 4h giornaliere) e di obiettivi di qualità (uguale per tutte le bande di frequenza, che deve essere applicato "in aree intensamente frequentate" come ospedali, scuole ecc.).

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

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

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



Rai Way ha partecipato allo sviluppo degli strumenti di misurazione dei campi elettromagnetici

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

Nel corso del mese di dicembre 2023 è stata approvata una nuova legislazione, che entrerà in vigore a maggio 2024 introducendo nuovi limiti di campo elettromagnetico, meno restrittivi di quelli fino a oggi vigenti, avvicinandoli a quanto previsto dalla normativa europea.

Il monitoraggio delle emissioni elettromagnetiche

Rai Way, alla luce di quanto sopra esposto, è un'azienda di riferimento per quanto riguarda processo di misurazione, risanamento dei siti e razionalizzazione delle emissioni elettromagnetiche nel settore broadcast dell'intero territorio italiano. Nel 2023, oltre alla sorveglianza sistematica effettuata dai tecnici delle Regioni sul territorio, la Società ha compiuto con risorse interne:

- 5 interventi di misura per la verifica della compliance delle emissioni Rai Way con la legislazione vigente per l'esposizione della popolazione ai campi elettromagnetici (L.Q. 36/2001 e D.P.C.M. 08/07/2003);
- circa 45 interventi di misura per l'attivazione nuovi impianti DVB-T o DAB+ e post-attivazione;
- circa 46 interventi di zonizzazione dei luoghi di lavoro, in conformità a quanto previsto dalla Norma CEI EN 50496, presso siti trasmettenti Rai Way inclusivi degli interventi per la verifica dell'esposizione dei lavoratori ai campi elettromagnetici presso uffici.

Gli interventi di zonizzazione sopracitati sono stati condotti secondo quanto stabilito dalla legislazione vigente, il D.Lgs. n. 159/2016 in recepimento della Direttiva Europea 35/2013/CE, integrato nel T.U.S. 81 (Titolo VIII - Capo IV) ed in conformità alle Norme CEI EN 50499 e CEI EN 50496.

Tali interventi vanno ad aggiungersi a quelli effettuati negli anni precedenti, a partire dall'entrata in vigore della legge: oltre 200 da 2017 al 2023, sempre inclusivi degli interventi presso uffici. Negli anni precedenti, anche in assenza di una legislazione vigente (in quanto l'entrata in vigore della Direttiva 2004/40/CE è stata più volte rimandata ma mai attuata), Rai Way aveva comunque iniziato il processo di zonizzazione dei propri luoghi di lavoro.

5.3.4 Gli interventi di contenimento dell'impatto elettromagnetico

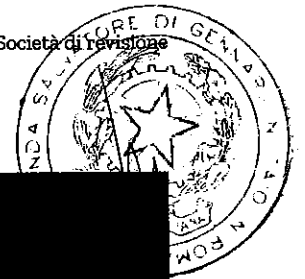
Insieme alle attività di monitoraggio delle emissioni elettromagnetiche Rai Way ha anche operato numerosi interventi atti al contenimento delle emissioni elettromagnetiche. Tali interventi vengono attuati su diversi livelli, nello specifico la Società si è impegnata:

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

La progettazione degli impianti di diffusione

Una strumentazione ad alto profilo tecnologico è alla base della progettazione radioelettrica degli impianti di diffusione da parte di Rai Way. In particolare, per questa attività la società utilizza, in aggiunta a software commerciali, un software specialistico sviluppato sulla base di specifiche definite da Rai Way stessa. Il software definisce il dimensionamento d'impianto (potenza impianto, numero antenne, cavi ecc.) e sintetizza il diagramma dell'antenna di diffusione (progettazione eco-compatibile).

L'uso del software specialistico permette di garantire, anche in relazione ad una valutazione degli impatti ambientali, il corretto valore dei campi elettromagnetici (CEM), sia nelle aree di servizio (far field) dove è indirizzato il segnale, che nelle immediate prossimità delle stazioni trasmettenti (near field). Rai Way si premura in ogni caso di verificare sul campo la reale situazione prima e dopo la realizzazione degli interventi come ulteriore garanzia insieme all'utilizzo del software apposito.



Il monitoraggio dell'inquinamento elettromagnetico in sede di nuove attivazioni e nel progetto di refarming

Rai Way si pone l'obiettivo di rispettare la Legge 259/2003 e s.m.i. e relative leggi regionali in materia di impatto elettromagnetico e radioprotezione nei confronti della popolazione nell'ambito generale dei permessi richiesti per le nuove attivazioni e, nel caso specifico, nell'ambito del progetto di refarming. Inoltre, nel 2023 la Società si è impegnata nel mantenimento di un'attenta sorveglianza in ambito radio-protezionistico per la popolazione e per i lavoratori insieme a rilevamenti di fondo elettromagnetico per l'ottenimento di permessi relativi all'attivazioni di nuovi servizi previsti per il refarming delle frequenze e per le reti c.d. "beauty contest".

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

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

Con lo scopo di raggiungere tale obiettivo, Rai Way, ha inoltre adottato alcune politiche e procedure e, in particolare, ha istituito i comitati interni GO-NIR e CO.DE-NIR. Il GO-NIR è il Gruppo Operativo che riceve la segnalazione di un possibile rischio NIR, analizza la situazione e propone una o più soluzioni al Comitato Decisionale CO.DE-NIR. Sulla base delle decisioni di quest'ultimo, il GO-NIR implementa la soluzione richiesta. I comitati GO-NIR e CO.DE-NIR analizzano le problematiche anche in ambito ERM e definiscono le relative azioni correttive.

5.3.5 Altri impatti monitorati: acustico e paesaggistico

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

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

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

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

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

- il contesto territoriale (eventuale presenza della zonizzazione acustica comunale);

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

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

Le attività periodiche di monitoraggio si svolgono sugli impianti con situazione di rilevanza da uno a tre. Tale monitoraggio avviene sul 100% delle stazioni di grandi e medie dimensioni, nonché per alcune stazioni piccole scelte "a campione". Si precisa che, indipendentemente dalla situazione di rilevanza, l'eventuale presenza di segnalazioni interne ed esterne rende la stazione oggetto di valutazione diretta dell'impatto acustico.

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

Impatto paesaggistico e compliance urbanistica

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

La rete degli impianti conferita dalla RAI a Rai Way nel 2000 è stata realizzata, nei suoi nodi principali, negli anni '50 e '60 del secolo scorso. Durante le fasi di realizzazione e costruzione degli impianti RAI prima, e Rai Way poi, hanno sempre rispettato il quadro normativo vigente dell'epoca. Nel corso di quasi otto decenni di attività la rete ha affrontato numerosi cambiamenti quali quelli dovuti alle trasformazioni urbanistiche e paesaggistiche che hanno interessato l'espansione dei centri abitati e l'ampliamento del territorio antropizzato, sia quelli dovuti agli aggiornamenti della normativa urbanistica e paesaggistica, che si è evoluta di pari passo al cambio di sensibilità delle comunità insediate nei territori.

Per Rai Way è prioritario mantenere con tutti gli stakeholder, e in particolare con le comunità locali e gli Enti (Comuni, Unioni e Comunità montane, A.R.P.A. regionali, Soprintendenze Archeologia Belle Arti e Paesaggio, Regioni, Prefetture, Ministeri) sui cui territori insistono i propri impianti, rapporti basati su una concreta e fattiva collaborazione istituzionale che consenta la costante rispondenza dei propri impianti alle normative vigenti e la illustrazione del valore sociale del servizio pubblico radiotelevisivo. Per tale ragione, Rai Way presenza alle riunioni con le autorità locali, in occasioni che la riguardano in maniera diretta ed indiretta, e si propone come interlocutore privilegiato per veicolare comportamenti che agevolino il gradimento dei propri impianti nei territori interessati. Inoltre, nelle periodiche operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria degli impianti e delle infrastrutture di sostegno, Rai Way ha cura di presentare istanze di autorizzazione per progetti che siano già sostenibili sotto ogni profilo e conformi alle normative vigenti, con l'obiettivo di rendere l'iter autorizzativo un processo semplice, in cui il decisore abbia la sicurezza della correttezza formale e sostanziale della proposta progettuale da autorizzare.

Rai Way, conscia del proprio ruolo di erogatore materiale del servizio pubblico radiotelevisivo, assume su di sé la responsabilità di dover migliorare costantemente la sostenibilità ambientale, paesaggistica, urbanistica e sociale della propria rete in ottemperanza ai principi ESG che caratterizzano il proprio Piano di Sostenibilità.



5.4 Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione

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

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

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

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

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

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

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

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

L'iniziativa più significativa del 2023 è stata lo sviluppo e completamento del progetto Rai Way 5G Audiovisual Broadcast Broadband Network vincitore del bando "5G AUDIOVISIVO 2022" finanziato dal Ministero delle Imprese e del Made in Italy, con use case innovativi a Palermo e Torino. Il progetto ha raggiunto l'obiettivo di realizzare reti e servizi basati sulle tecnologie 5G (5G Broadcast, Private Network 5G, CDN local Edge intelligenti) per il territorio delle città di Torino e Palermo in relazione alla produzione e diffusione di contenuti e sviluppato use case nell'ambito audiovisivo, che possono soddisfare esigenze in ambito pubblico e privato sia per il cittadino che per le imprese e portare benefici alle comunità locali, fornendo soluzioni tecniche all'avanguardia e impiegando tecnologie innovative. La tecnologia 5G Broadcast inoltre contribuisce alla riduzione delle emissioni elettromagnetiche e dei consumi energetici: con la crescita esponenziale del traffico video di distribuzione su Internet prevista nei prossimi anni, consente di "scaricare" le reti unicast degli operatori fissi e mobili, nonché le infrastrutture di CDN che ad esse sono connesse, a vantaggio della qualità e dell'economicità del servizio complessivo.

5.4.1 Ricerca e Sviluppo

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

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

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

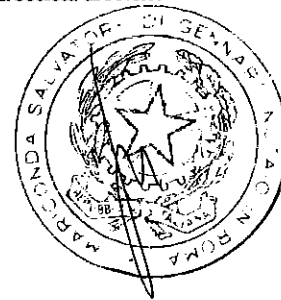
5.4.2 Evoluzione digitale e diversificazione

Il refarming e il passaggio al nuovo digitale terrestre rappresentano una priorità per Rai Way. A tal fine la Società ha adeguato la propria rete, installando apparati trasmissivi più efficienti, con un considerevole effort umano e tecnico, dando anche un contributo positivo all'evoluzione tecnologica delle infrastrutture del Paese. Le tecnologie digitali stanno trasformando ogni aspetto del nostro modo di comunicare, di vivere e di lavorare. Tecnologie mobili, social network, cloud computing e tecnologie di comunicazione M2M (machine-to-machine) sono ormai comuni e permeano molti aspetti della nostra vita quotidiana, generando quantità enormi di dati.

All'alba di una massiccia diffusione di tecnologie come 5G, IoT e A.I., la trasformazione digitale già in atto si appresta ad entrare in una nuova fase dalla quale deriverà un ulteriore incremento della produzione di dati. Le nuove tecnologie, immersive, smart o autonome, sono impiegate in sempre più settori, dall'industria 4.0 al gaming, e generano dati sempre più "time sensitive". In tali ambiti di applicazione è importante porre attenzione alle latenze delle reti di telecomunicazione.

Per sostenere la trasformazione digitale in atto sono necessari una maggiore capacità di gestione dei dati e una maggiore velocità di elaborazione. Il modello di data center tradizionale, centralizzato, appare inadeguato a soddisfare la nuova domanda. La trasmissione e l'elaborazione di enormi volumi di dati in grandi data center centrali introduce tempi di latenza non compatibili con le nuove tecnologie. Invece, è di gran lunga più efficace la trasmissione verso i cosiddetti "edge data center", che sono più piccoli dei data center centrali e maggiormente distribuiti, elaborando i dati vicino agli utenti finali e riducendo significativamente la latenza.

L'edge data center, per le sue caratteristiche, abilita tutte quelle applicazioni che richiedono funzionalità real-time. Sistemi di automazione industriale, cloud gaming, telemedicina: sono innumerevoli le potenzialità abilitate dal paradigma dell'Edge, che Rai Way sta sviluppando come operatore infrastrutturale a livello nazionale. In tale ambito, Rai Way sta realizzando una rete di data center



per offrire housing di server e connettività a bassa latenza e alta flessibilità ad operatori TLC e fornitori di servizi come gaming, IoT, OTT o A.I. L'infrastruttura, distribuita a livello nazionale, carrier neutral e collegata alle più grandi infrastrutture di fibra ottica nazionali, sarà costituita da diversi data center suddivisi tra data center di tipo Edge, dislocati e progettati per soddisfare le esigenze di prossimità e bassa latenza, e un data center più esteso progettato per gli operatori hyperscaler, in grado di assicurare scalabilità delle infrastrutture e velocità di implementazione di soluzioni altamente customizzate.

Oltre ai servizi data center, Rai Way sta sviluppando una propria CDN (Content delivery network) che, avvalendosi dell'infrastruttura capillare della rete di edge data center, garantirà altissime performance grazie alla presenza e connettività distribuita sul territorio a favore di content provider che hanno bisogno di distribuire i propri contenuti in maniera affidabile e con elevate performance.

5.4.3 Partnership per l'innovazione

Le partnership consolidate nel 2023, nell'ambito della ricerca e sviluppo per l'innovazione tecnologica, si sono costituite con l'aggiudicazione del bando del Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT ex MISE) "5G AUDIOVISIVO 2022" con use case innovativi a Palermo e Torino. Il MIMIT ha assegnato un finanziamento di 1 milione di euro al progetto presentato da Rai Way, come capofila di un'aggregazione composta da numerosi partner: il centro ricerche e sperimentazione RAI CRITS, il centro di Produzione RAI di Torino, Politecnico di Milano, Comune di Torino, Rohde & Schwarz Italia, MainStreaming, OpNet, Impersive, Kinocar, La Sicilia Multimedia, Rete 7, oltre alla Sovrintendenza del Teatro Massimo di Palermo.

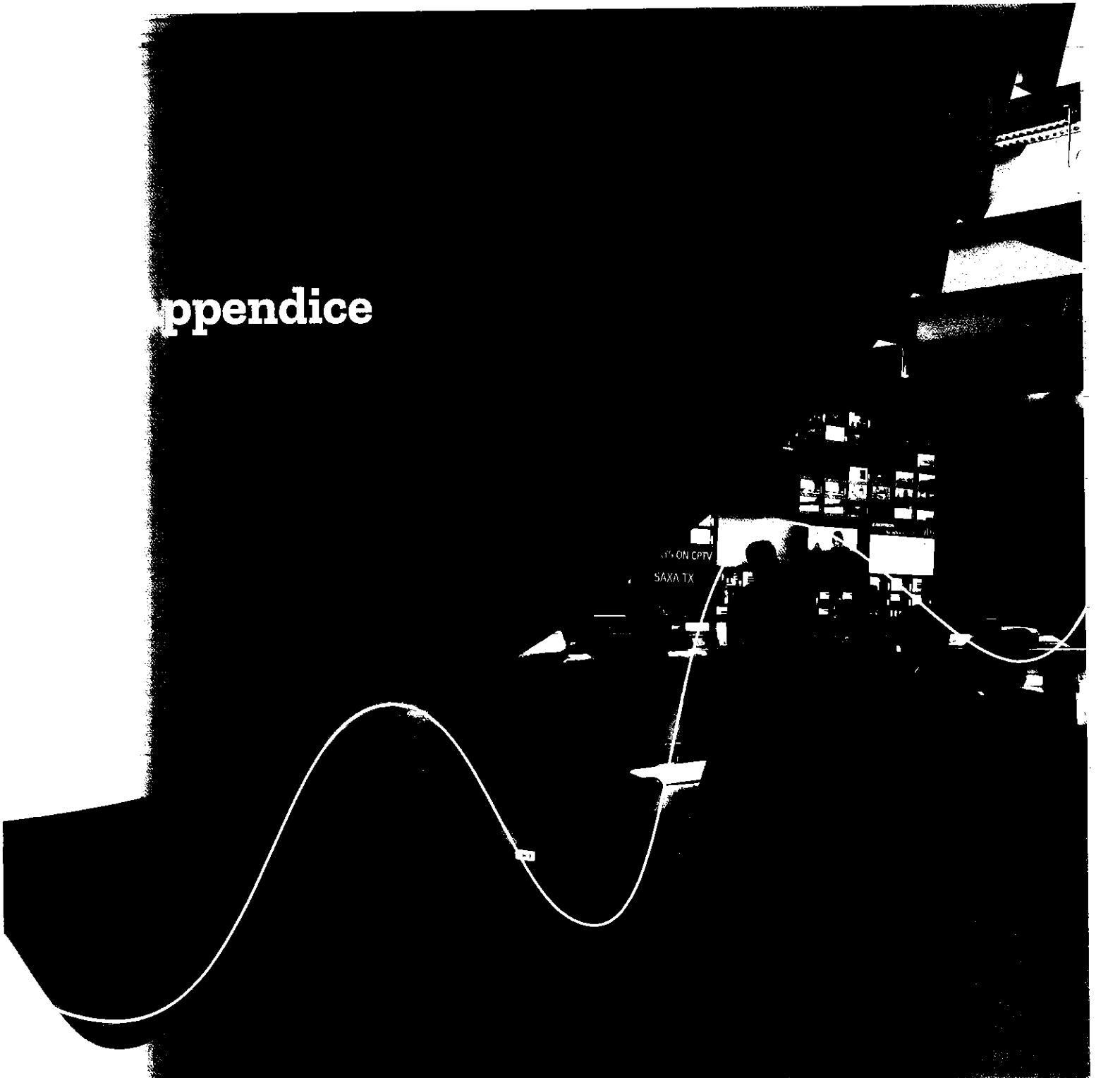
Nel nuovo ecosistema che vede nuovi player farsi strada nel variegato mondo dell'industria dei contenuti, anche gli operatori broadcast tradizionali hanno iniziato a definire nuove strategie puntando su piattaforme tecnologiche sempre più competitive e facendo leva sulle opportunità offerte dalle reti di quinta generazione della tecnologia mobile, più comunemente nota come 5G. L'introduzione del 5G apre scenari molto interessanti per l'industria dei broadcaster che possono portare, ad esempio, alla creazione di un mercato globale con milioni di smartphone, tablet e PC che diventano potenziali ricevitori TV in grado di combinare in modo attraente programmi TV in diretta, on demand, contenuti dei social network e molti altri servizi multimediali che allargano i confini della TV tradizionale dal "paradigma del palinsesto" alla TV "non lineare".

Il progetto Rai Way ha previsto la sperimentazione di tecnologie e servizi nell'ecosistema del 5G, fra le altre del 5G Broadcast con copertura delle aree delle città di Palermo e Torino e la realizzazione di use case innovativi con la produzione di contenuti audiovisivi in location identificate nelle suddette città, utilizzando tecnologie innovative (riprese in Virtual Reality 360°, produzione distribuita su più location attraverso l'utilizzo di Private Network 5G) e con reti di distribuzione dei contenuti in modalità live basate su architetture e tecnologie innovative 5G Broadcast e Broadband (con utilizzazione di CDN Local Edge), per la fruizione su dispositivi mobili, in scenari indoor, outdoor e anche in ambiente automotive.

Inoltre, nel 2023, con la collaborazione del Politecnico di Torino, è stata portata avanti e conclusa una prima fase di sperimentazione dell'utilizzo di tecniche di deep-learning per l'ispezione e il monitoraggio di ammaloramenti su tralicci per telecomunicazione di Rai Way mediante immagini acquisite da droni.

La sperimentazione ha previsto il rilievo dell'infrastruttura di telecomunicazioni di Torino Eremo con tecniche di fotogrammetria, il post processamento dei dati per la ricostruzione del modello digitale 3D del traliccio, l'addestramento della rete neurale profonda e la validazione del modello per il riconoscimento automatico degli ammaloramenti nella struttura metallica del traliccio.

ppendice

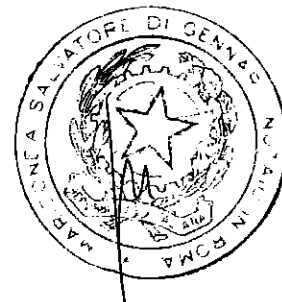


Way
to be

Appendice

Tabella di raccordo

Ambiti del D. Lgs. 254/2016	Temi Materiali identificati da Rai Way	Topic-specific GRI Standards di riferimento	Perimetro degli impatti	
			Interno	Esterno
Aspetti ambientali	Consumi energetici	Energia (GRI 3, GRI 302-1)	Rai Way	• Comunità e ambiente
Aspetti attinenti alla gestione del personale	Tutela e valorizzazione del capitale umano	Diversità e pari opportunità (GRI 3, GRI 405-1, 405-2) Non discriminazione (GRI 3, GRI 406-1) Formazione e istruzione (GRI 3, GRI 404-1, 404-2) Occupazione (GRI 3, 401-1, 401-2, 401-3) Relazioni tra lavoratori e management (GRI 3, GRI 402-1)	Rai Way	• Dipendenti e rappresentanze sindacali
Aspetti ambientali	Gestione efficiente delle risorse naturali e contrasto al cambiamento climatico	Emissioni (GRI 3, GRI 305-1, GRI 305-2, 305-3, 305-4, 305-6) Rifiuti (GRI 3, GRI 306-1, 306-2, 306-3, 306-4, 306-5)	Rai Way	• Comunità e ambiente
Aspetti ambientali e sociali	Emissioni elettromagnetiche	indicatore autonomo	Rai Way	• Comunità e ambiente
Aspetti sociali, Corruzione	Etica, integrità e trasparenza nel business	Anticorruzione (GRI 3, GRI 205-1, 205-2, 205-3), Imposte (GRI 207-1, 207-2, 207-3), Performance economica (GRI 3, 201-1)	Rai Way	• Investitori e comunità finanziaria Istituzioni e pubbliche normative Concorrenti Clienti Fornitori
Aspetti sociali, Corruzione	Gestione responsabile della supply chain	Libertà di associazione e contrattazione collettiva (GRI 3, GRI 407-1), Pratiche di approvvigionamento (GRI 3, GRI 204-1)	Rai Way	• Fornitori
Aspetti ambientali e sociali	Relazioni con il territorio, comunità locali e parti sociali	Politica pubblica (GRI 3, GRI 415-1)	Rai Way	• Comunità e ambiente • Dipendenti e rappresentanze sindacali • Istituzioni e pubbliche normative
Aspetti sociali	Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione	Indicatore autonomo	Rai Way	• Investitori e comunità finanziaria Istituzioni e pubbliche normative Concorrenti Clienti Fornitori



Ambiti del D. Lgs. 254/2016	Temi Materiali identificati da Rai Way	Topic-specific GRI Standards di riferimento	Perimetro degli impatti
Aspetti sociali	Qualità del servizio e relazioni con la clientela	Salute e sicurezza dei clienti (GRI 3, GRI 416-2)	Rai Way • Clienti
Aspetti attinenti alla gestione del personale	Salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul lavoro (GRI 3, GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8, 403-9, 403-10)	Rai Way • Dipendenti e rappresentanze sindacali
Aspetti sociali	Sicurezza dei dati e tutela della privacy	Privacy dei clienti (GRI 3, GRI 418-1)	Rai Way • Clienti

Capitolo 3. Governance

GRI 2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo

La nomina del Consiglio di Amministrazione avviene da parte dell'Assemblea sulla base di liste presentate dai soggetti legittimati, nelle quali i candidati devono essere elencati, in numero non superiore a undici, ciascuno abbinato ad un numero progressivo. Ciascuna lista deve essere composta da candidati appartenenti ad entrambi i generi, in modo da assicurare il rispetto dell'equilibrio fra generi, almeno nella misura minima richiesta dalla normativa, anche regolamentare, vigente (attualmente deve essere riservata al genere meno rappresentato una quota pari ad almeno 2/5 degli Amministratori da arrotondare per eccesso all'unità superiore).

Hanno diritto a presentare le liste per la nomina degli Amministratori i soggetti legittimati al voto che da soli o insieme ad altri, siano complessivamente titolari di azioni con diritto di voto rappresentative di almeno il 2,5% del capitale sociale avente diritto di voto nell'assemblea ordinaria ovvero della misura inferiore stabilita da inderogabili disposizioni di legge o regolamentari (almeno l'1% del capitale sociale, prevista sia nel corso dell'esercizio 2022 sia alla data della presente documento in virtù delle Determinazioni dirigenziali Consob rispettivamente n. 60 del 28 gennaio 2022 e n. 76 del 30 gennaio del 2023).

Ogni avente diritto al voto può votare una sola lista.

Alla elezione dei membri del Consiglio di Amministrazione si procede come segue:

- (i) dalla lista che ha ottenuto la maggioranza dei voti espressi vengono tratti - secondo l'ordine progressivo con il quale essi sono elencati nella lista stessa - tanti Amministratori pari al numero dei Consiglieri da eleggere diminuito di uno (la "Lista di Maggioranza"). Il restante Amministratore è tratto - secondo l'ordine progressivo - dalla lista che ha ottenuto il secondo maggiore numero di voti validamente espressi e che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soggetti legittimati al voto che hanno presentato o votato la Lista di Maggioranza (la "Lista di Minoranza");

- (ii) nel caso in cui la Lista di Maggioranza non presenti un numero di candidati sufficiente ad assicurare il raggiungimento dei Consiglieri da eleggere secondo il meccanismo indicato nel precedente punto (i), risulteranno eletti tutti i candidati della Lista di Maggioranza e i restanti Consiglieri saranno tratti dalla Lista di Minoranza, secondo l'ordine progressivo con il quale i candidati sono ivi elencati, nonché, se necessario, dalle liste di minoranza successive più votate, sempre secondo l'ordine progressivo con il quale i candidati sono elencati nella lista stessa, fino al completamento del numero dei Consiglieri da eleggere;
- (iii) nel caso in cui le prime due liste abbiano ottenuto in Assemblea lo stesso numero di voti validamente espressi, da ciascuna di esse verrà tratto un numero pari di candidati, secondo l'ordine progressivo con il quale essi sono stati elencati nelle liste medesime, mentre gli eventuali restanti Consiglieri saranno tratti dalla lista che sia risultata terza per numero di voti ottenuti che non sia collegata in alcun modo, neppure indirettamente, con i soggetti legittimati al voto che hanno presentato o votato le liste risultate prime per numero di voti ottenuti, sempre secondo l'ordine progressivo con il quale i candidati sono elencati in tale lista; qualora siano presentate, o ottengano voti, soltanto due liste e queste ricevano lo stesso numero di voti validamente espressi, dovrà/dovranno essere eletto/i Consigliere/Consiglieri il/i candidato/candidati tratto/i da entrambe le liste in misura paritetica e, in caso di numero dispari di Consiglieri, l'ulteriore consigliere sarà il candidato più anziano tra coloro che non siano già stati tratti da tali liste;
- (iv) qualora il numero di candidati inseriti nelle liste presentate, sia di maggioranza che di minoranza, sia inferiore a quello degli Amministratori da eleggere, i restanti Amministratori sono eletti con delibera assunta dall'Assemblea a maggioranza relativa assicurando il rispetto dei principi di indipendenza e di equilibrio fra i generi prescritti dalla normativa, anche regolamentare, vigente. In caso di parità di voto tra più candidati si procede a ballottaggio fra i medesimi mediante ulteriore votazione assembleare;
- (v) ove sia stata presentata una sola lista ovvero non ne sia presentata alcuna, l'Assemblea delibera secondo le modalità di cui al precedente punto (iv);
- (vi) nel caso in cui non risulti eletto il numero minimo necessario di Amministratori Indipendenti e/o di Amministratori appartenenti al genere meno rappresentato, gli Amministratori della lista più votata contraddistinti dal numero progressivo più alto e privi dei requisiti in questione sono sostituiti dai successivi candidati aventi il requisito o i requisiti richiesti;
- (vii) qualora anche applicandosi i criteri di sostituzione di cui al precedente punto (vi) non siano individuati sostituti idonei, l'Assemblea delibera a maggioranza relativa. In tale ipotesi le sostituzioni verranno effettuate a partire dalle liste via via più votate e dai candidati contraddistinti dal numero progressivo più alto.

Ogni qualvolta, per qualsiasi causa o ragione, venga meno la maggioranza degli Amministratori nominati dall'Assemblea, l'intero Consiglio si intenderà decaduto e gli Amministratori rimasti in carica dovranno convocare l'Assemblea per la nomina del nuovo Consiglio di Amministrazione con la procedura sopra descritta.

Lo Statuto della società riconosce al Consiglio di Amministrazione la facoltà di istituire al proprio interno comitati composti da membri del Consiglio stesso, di natura consultiva e/o propositiva, determinando il numero dei membri di tali comitati e le funzioni ad essi attribuite.

I Comitati (Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità e Comitato Remunerazione e Nomine) sono stati composti da tre Amministratori non esecutivi e Indipendenti, tra cui un Presidente, nominato dal Consiglio di Amministrazione. Almeno uno dei componenti di ciascun Comitato possiede un'adeguata esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi e/o, per quanto attiene al Comitato Remunerazione e Nomine, in materia di politiche retributive, valutati come tali da parte del Consiglio di Amministrazione al momento della nomina. Inoltre il Comitato Controllo e Rischi e per la Sostenibilità è stato valutato, in sede di adozione del Codice di Corporate Governance, possedere nel suo complesso un'adeguata competenza nel settore di attività in cui opera la Società, funzionale a valutare i relativi rischi. Inoltre, in base a quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento Mercati della CONSOB i suddetti comitati (previsti ai sensi del Codice di Corporate Governance) devono essere composti da soli Amministratori indipendenti in virtù della circostanza che la Società è soggetta ad attività di direzione e collegamento di altra società (ovvero RAI Radiotelevisione italiana Spa).

**GRI 2-11**

Descrizione	
Indicare se il presidente del più alto organo di governo è anche un senior executive (dirigente) nell'organizzazione	NO
Indicare, nel caso in cui il presidente è anche un senior executive (dirigente) nell'organizzazione, la sua funzione all'interno della gestione dell'organizzazione, le ragioni di questo assetto e come i conflitti di interesse sono prevenuti e mitigati	NO
Commenti (inserire N/A se non si dispone di dati)	N/A

GRI 2-18

Nell'attività di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione svolta in un'ottica di intero mandato e con il supporto di un consulente esterno indipendente, è affrontata anche la tematica del presidio dei profili inerenti alla sostenibilità con riguardo, inter alia, ad aspetti sia strategici che di gestione dei rischi e che di definizione delle politiche di remunerazione.

GRI 2-27 –Casi di non conformità con leggi e regolamenti

	2021	2022	2023 ²⁸
Numero totale di casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione	0	0	1
Numero di casi in cui ha dovuto pagare pene pecuniarie	0	0	1
Numero di casi in cui è incorsa in sanzioni non pecuniarie	0	0	0
Numero totale delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione	0	0	1
Numero delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0	1
Numero delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0	0	0
Valore monetario delle sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti pagate durante il periodo di rendicontazione	0	0,00	6.000,00
Valore monetario sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nell'attuale periodo di rendicontazione	0	0,00	6.000,00
Valore monetario sanzioni per casi di non conformità a leggi e regolamenti verificatisi nei precedenti periodi di rendicontazione	0,00	0,00	1

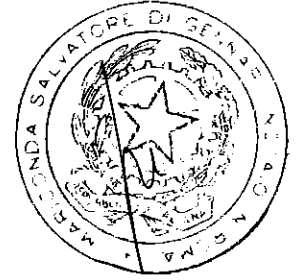
²⁸ Nel 2023, l'Azienda Sanitaria Locale 4 di Chiavari ha rilevato una serie di violazioni del D. Lgs. n. 81/2008 (T.U.S.) aprendo un procedimento nei confronti dei dirigenti responsabili di funzioni e del datore di lavoro in carica di Rai Way a ciascuno dei quali, per quanto di rispettiva competenza, è stato notificato un verbale di prescrizioni ai sensi dell'articolo 20 del D.Lgs. n. 758/1994. A seguito dell'adempimento da parte di Rai Way di tutte le prescrizioni impartite, la suddetta ASL ha emesso il provvedimento di definizione amministrativa (oblazione) pari ad un importo di 6.000 euro che Rai Way ha provveduto a pagare nei termini prescritti. Inoltre, Rai Way ha richiesto e ottenuto l'archiviazione del suddetto procedimento. La richiesta di archiviazione è stata successivamente accolta.

3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi

3.3.1 Anticorruzione

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

Organo di governo	u.m.	2021	2022	2023
Membri dell'organo di governo	N°	9	9	9
Numero totale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione		0	0	0
Percentuale di membri dell'organo di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	%	0	0	0



3.4 Valore economico generato e distribuito

3.4.4 Strategia fiscale

GRI 207-1 Approccio Fiscale

Valore 2023

<p>L'eventuale presenza di una strategia fiscale e il relativo link pubblico in cui è disponibile il documento</p>	<p>La policy fiscale di Rai Way si fonda sul rispetto della normativa vigente con un'attività di gestione fondata sui valori di onestà e integrità seguendo le best practice definite a livello di prassi dall'Agenzia delle Entrate e dalle fonti più qualificate (Confindustria, Assonime, Ordine dei Dottori Commercialisti). La Società, non avendo rappresentanze all'estero (filiali, succursali, stabilimenti e/o altre forme di stabile organizzazione) è soggetta esclusivamente alla normativa italiana, in particolare, con riferimento alla fiscalità diretta e indiretta, alla fiscalità locale.</p> <p>Rai Way in quanto società appartenente al Gruppo RAI ha aderito al "Consolidato fiscale nazionale". L'istituto, disciplinato dal TUIR (DPR 917/86, art. 117 e seguenti) e per effetto delle disposizioni contenute nell'art. 11, comma 4 del Decreto Ministeriale del 9 giugno 2004 successivamente revisionato dal Decreto Ministeriale del 1° marzo 2018 che reca la revisione delle "Disposizioni attuative del regime opzionale di tassazione del consolidato nazionale, di cui agli articoli da 117 a 128 del Testo Unico delle Imposte sul Reddito", consente a Rai Way l'adozione del regime di tassazione di Gruppo, disciplinato dall'Accordo relativo all'esercizio congiunto con Rai dell'opzione per il Consolidato Fiscale Nazionale.</p> <p>La Società si avvale anche della procedura di compensazione dell'IVA di Gruppo prevista dal Decreto Ministeriale del 13 dicembre 1979, recante le norme di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 73, ultimo comma, del Decreto del Presidente della Repubblica del 26 ottobre 1972, n. 633.</p>
<p>Indicare l'organo di governo(*) o la posizione di livello esecutivo all'interno dell'Azienda che esamina e approva formalmente la strategia fiscale, e la frequenza di tale riesame</p>	<p>Le attività inerenti alle tematiche fiscali sono gestite dall'area Accounting & Tax, che opera a diretto riporto del Chief Financial Officer. In coerenza con quanto previsto dalla legge 28 dicembre 2005, n. 262, la Società ha predisposto diverse procedure, tra cui una specifica procedura relativa agli adempimenti fiscali, contenenti controlli di primo e secondo livello, finalizzate alla compliance del sistema di controllo interno di Rai Way con i migliori standard di riferimento e nel rispetto del Codice Etico e del Modello Organizzativo e di Gestione ex D.Lgs. n. 231/2001 della Società. Il controllo delle attività fiscali è anche svolto dalla società di revisione legale che verifica i contenuti delle dichiarazioni fiscali provvedendo, a norma di legge, a sottoscrivere i modelli dichiarativi.</p>
<p>L'approccio adottato in relazione alla compliance normativa</p>	<p>Rai Way attua una gestione responsabile delle attività fiscali e dei relativi adempimenti che mira al contenimento del rischio fiscale perseguendo un'azione preventiva finalizzata all'inibizione dell'insorgenza di possibili contenziosi o liti fiscali e basandosi su rapporti collaborativi e trasparenti con l'Amministrazione Finanziaria e con gli enti locali impositori attraverso una costante e preventiva interlocuzione con gli enti medesimi.</p>

3.5 Tassonomia ambientale

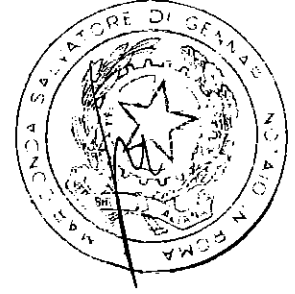
Templates

Ai fini della rappresentazione tabellare, si applica la seguente legenda Obiettivi:

(1) Mitigazione dei Cambiamenti climatici; (2) Adattamento ai cambiamenti climatici; (3) Uso sostenibile delle risorse idriche e marine; (4) Transizione verso un'economia circolare; (5) Prevenzione e controllo dell'inquinamento; (6) Protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi; MS - Clausole di salvaguardia minime. Percentuale di fatturato derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia - disclosure relativa all'anno 2022.

Criteria per il contributo sostanziale

Attività economiche	Codice	Fatturato	Quota di fatturato, 2023	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia Circolare (9)	Biodiversità (10)
		(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
		€	%	%	%	%	%	%	%
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES									
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)									
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	8.1	0	0	0	0	0	0	0	0
Attività di programmazione e trasmissione	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0
Turnover of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)									
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	8.1	0	0	100	0	0	0	0	0
Attività di programmazione e trasmissione	8.3	240.924.000	88,6	100	0	0	0	0	0
Turnover of Taxonomy-eligible not but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		0	0	100	0	0	0	0	0
Total Turnover of Taxonomy eligible activities (A.1 + A.2) (A)		240.924.000	88,6	100	0	0	0	0	0
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES									
Turnover of Taxonomy-non-eligible activities (B)		31.017.000	11,4						
Total (A + B)		271.941.000	100						



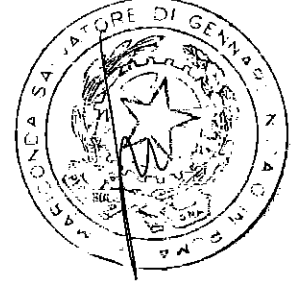
Criteria DNSH (non arrecare danno significativo)

Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia Circolare (15)	Biodiversità (16)	Garanzie minime di salvaguardia (17)	Taxonomy aligned proportion of turnover 2023	Categoria attività (Abilitante / Transizione)
Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	A/T
N	N	N	N/A	N/A	N/A	Y	0%	-
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Y	0%	A
0	0	0	0	0	0		0%	

Percentuale di Capex derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia - disclosure relativa all'anno 2023

Criteria per il contributo sostanziale

Attività economiche	Codice	CapEx (3)	Quota di CapEx, 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia Circolare (9)	Biodiversità (10)
		€	%	%	%	%	%	%	%
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES									
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)									
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	8.1	0	0	0	0	0	0	0	0
Attività di programmazione e trasmissione	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0
CapEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (g)									
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	8.1	14.197.000	21,2	100	0	0	0	0	0
Attività di programmazione e trasmissione	8.3	46.007.000	68,8	100	0	0	0	0	0
CapEx of Taxonomy-eligible not but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		60.204.000	90,0	100	0	0	0	0	0
Total CapEx of Taxonomy eligible activities (A.1 + A.2) (A)		60.204.000	90,0	100	0	0	0	0	0
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES									
Capex of Taxonomy-non-eligible activities (B)		6.637.000	10						
Total (A + B)		66.841.000	100						



Criteria DNSH (non arrecare danno significativo)

Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia Circolare (15)	Biodiversità (16)	Garanzie minime di salvaguardia (17)	Quota di CapEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, 2023 (18)	Categoria attività (Abilitante / Transizione)
Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	A/T
N	N	N	N/A	N/A	N/A	Y	0%	-
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Y	0%	A
0	0	0	0	0	0		0%	

Percentuale di Opex derivante da prodotti o servizi associati ad attività economiche allineate alla Tassonomia - disclosure relativa all'anno 2023

Criteria per il contributo sostanziale

Attività economiche	Codice	CapEx (3)	Quota di CapEx, 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia Circolare (9)	Biodiversità (10)
		€	%	%	%	%	%	%	%
A. TAXONOMY-ELIGIBLE ACTIVITIES									
A.1. Environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned)									
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	8.1	0	0	0	0	0	0	0	0
Attività di programmazione e trasmissione	8.3	0	0	0	0	0	0	0	0
OpEx of environmentally sustainable activities (Taxonomy-aligned) (A.1)		0	0	0	0	0	0	0	0
A.2 Taxonomy-Eligible but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities)									
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	8.1	75.000	0,1	100	0	0	0	0	0
Attività di programmazione e trasmissione	8.3	45.785.000	75,5	100	0	0	0	0	0
OpEx of Taxonomy-eligible not but not environmentally sustainable activities (not Taxonomy-aligned activities) (A.2)		45.860.000	75,6	100	0	0	0	0	0
Total OpEx of Taxonomy eligible activities (A.1 + A.2) (A)		45.860.000	75,6	100	0	0	0	0	0
B. TAXONOMY-NON-ELIGIBLE ACTIVITIES									
Opex of Taxonomy-non-eligible activities (B)		14.796	24,4						
Total (A + B)		60.656.000	100						



Criteria DNSH (non arrecare danno significativo)

Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia Circolare (15)	Biodiversità (16)	Garanzie minime di salvaguardia (17)	Quota di CapEx allineata (A.1.) o ammissibile (A.2.) alla tassonomia, 2023 (18)	Categoria attività (Abilitante / Transizione)
Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	Y/N	%	A/T
N	N	N	N/A	N/A	N/A	Y	0%	-
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Y	0%	A
0	0	0	0	0	0		0%	

Capitolo 5. Sociale

5.1 Persone

GRI 2-21 "Rapporto di retribuzione totale annuale"²⁹

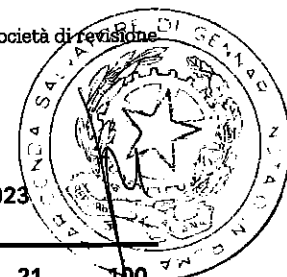
	2022	2023 ²⁸
Rapporto tra retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e la retribuzione mediana annua totale di tutti i dipendenti	5,84	5,74
Indicare, se c'è stato, l'aumento percentuale della retribuzione annua totale dell'individuo più pagato dal periodo precedente al periodo corrente	1,52%	0,38%
Indicare, se c'è stato, l'aumento percentuale della retribuzione mediana annua totale per tutti i dipendenti dal periodo precedente al periodo corrente	2,14%	2,17%
Rapporto tra aumento percentuale della retribuzione annua totale dell'individuo più pagato e l'aumento percentuale della retribuzione mediana annua totale per tutti i dipendenti	0,71	0,18

GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti³⁰

Dipendenti (headcount)	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti		19	4	23	20	5	25	21	6	27
età inferiore ai 30 anni	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni		5	2	7	3	2	5	3	2	5
età superiore ai 50 anni		14	2	16	17	3	20	18	4	22
Dirigenti		83	17	100	80	20	100	78	22	100
età inferiore ai 30 anni	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni		26	50	30	15	40	20	14	33	19
età superiore ai 50 anni		74	50	70	85	60	80	86	67	81
Quadri		141	32	173	136	33	169	134	35	169
età inferiore ai 30 anni	N°	0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni		54	20	74	42	18	60	46	18	64
età superiore ai 50 anni		87	12	99	94	15	109	88	17	105

29 I valori espressi si riferiscono alla Retribuzione Annuale Lorda. Con riferimento al 2022, la fonte utilizzata è la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per l'esercizio 2023/Sezione II informativa sull'attuazione della Politica in materia di remunerazione. Con riferimento al 2023, la fonte utilizzata è la Relazione sulla Politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti per l'esercizio 2024/Sezione II informativa sull'attuazione della Politica in materia di remunerazione. Si precisa che la carica della persona che riceve la massima retribuzione è il Direttore Generale.

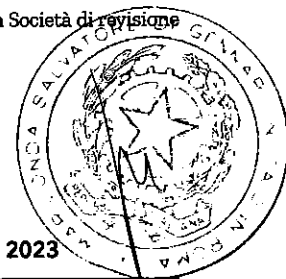
30 Nella prima fascia sono inclusi i dipendenti fino a 29 anni; nella seconda fascia sono considerati i dipendenti con 30 anni compiuti e fino a 49 anni; nella terza fascia sono inclusi i dipendenti dai 50 anni compiuti in su.



Dependenti (headcount)	u.m.	2021			2022			2023		
Quadri		82	18	100	80	19	100	79	21	100
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	%	38	63	43	30	54	35	34	51	38
età superiore ai 50 anni		62	38	57	69	45	64	66	49	62
Impiegati		32	61	93	29	58	87	27	56	83
età inferiore ai 30 anni		5	3	8	5	2	7	2	1	3
tra i 30 e i 50 anni	N°	19	35	54	16	32	48	17	32	49
età superiore ai 50 anni		8	23	31	8	24	32	8	23	31
Impiegati		34	66	100	33	66	100	33	67	100
età inferiore ai 30 anni		16	5	19	17	3	8	7	2	4
tra i 30 e i 50 anni	%	59	57	58	55	55	55	63	57	59
età superiore ai 50 anni			38	33	27	41	36	30	41	37
Operai		7	0	7	6	0	6	2	0	2
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	N°	1	0	1	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50 anni		6	0	6	6	0	6	2	0	2
Operai		100	0	100	100	0	100	100	0	100
età inferiore ai 30 anni		0	0	0	0	0	0	0	0	0
tra i 30 e i 50 anni	%	14	0	14	0	0	0	0	0	0
età superiore ai 50 anni		86	0	86	100	0	100	100	0	100
Tecnici		305	5	310	293	4	297	292	7	299
età inferiore ai 30 anni		34	1	35	31	1	32	41	3	44
tra i 30 e i 50 anni	N°	142	3	145	132	2	134	128	3	131
età superiore ai 50 anni		129	1	130	130	1	131	123	1	124
Tecnici		98	2	100	98	1	100	98	2	100
età inferiore ai 30 anni		11	20	12	10	25	10	14	43	15
tra i 30 e i 50 anni	%	46	60	46	45	50	45	44	43	44
età superiore ai 50 anni		42	20	42	44	25	44	42	14	41
Totale	N°	504	102	606	484	100	584	476	104	580
Totale	%	83	17	100	82	17	100	82	18	100

GRI 405-1d - Diversità degli organi di governance e dei dipendenti (altri indicatori di diversità)

Dipendenti (headcount)	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dirigenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Percentuale Dirigenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	0	0	0	0	0	0	0	16,67	3,70
Quadri con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	2	0	2	2	0	2	1	0	1
Percentuale Quadri con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	1,4	0	1,4	1,47	0	1,1	0,75	0	0,6
Impiegati con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	9	10	19	7	10	17	7	10	17
Percentuale Impiegati con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	28,1	16,4	20,4	24,13	17,24	19,54	25,93	17,86	20,48
Operai con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Percentuale Operai con disabilità	%	14,3	0	14,3	16,66	0	16,66	50	0	50
Tecnici con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	20	0	20	19	0	19	17	0	17
Percentuale Tecnici con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	6,6	0	6,5	6,48	0	6,39	5,82	0	5,69
Totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	32	10	42	29	10	39	26	11	37
Percentuale Totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	6,35	9,80	6,93	5,99	10	6,67	5,46	10,58	6,38



Dipendenti con disabilità e appartenenti a categorie protette

Dipendenti	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	N°	32	10	42	29	10	39	26	11	37
Dipendenti con disabilità	N°	23	9	32	21	10	31	20	11	31
Dipendenti appartenenti a categorie protette	N°	9	1	10	8	0	8	6	0	6
Percentuale totale dipendenti con disabilità o appartenenti a categorie protette	%	6,35	9,80	6,93	5,99	10	6,67	5,46	10,58	6,38
Dipendenti con disabilità	%	4,58	8,65	5,28	4,34	10	5,31	4,20	10,58	5,34
Dipendenti appartenenti a categorie protette	%	1,79	0,96	1,65	1,65	0	1,37	1,26	0	1,03
Percentuale totale dipendenti con disabilità rispetto alla base computo definita dalla normativa (valore minimo 7%)	%		5,98 (*)			5,97(**)			6,03 (*)	
Percentuale totale dipendenti appartenenti a categorie protette rispetto alla base computo definita dalla normativa (valore minimo 1%)	%		1,89			1,54			1,17	

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

Disclosure 2-7-b - Dipendenti suddivisi per area geografica³¹

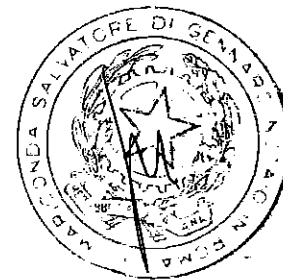
	2022					2023				
	Nord	Sud	Centro	Isole	Totale	Nord	Sud	Centro	Isole	Totale
Totale dipendenti a contratto	169	80	300	35	584	167	79	297	37	580
A tempo indeterminato	160	77	291	32	560	154	76	291	35	556
A tempo determinato	9	3	9	3	24	13	3	6	2	24
A ore non garantite (es. a chiamata, occasionale)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale dipendenti full time + part time	169	80	300	35	584	167	79	297	37	580
Full-time	169	80	289	35	573	167	79	287	37	570
Part-time	0	0	11	0	11	0	0	10	0	10

³¹ Le aree geografiche comprendono le seguenti regioni: Nord (Liguria, Lombardia, Piemonte, Valle d'Aosta, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Trentino Alto Adige, Veneto), Centro (Lazio, Marche, Toscana e Umbria), Sud (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia) e Isole (Sicilia e Sardegna).

GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover³²

Genere e fascia d'età	2021			2022			2023		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Totale nuove assunzioni	48	3	51	18	2	20	46	7	53
<30 anni	15	2	17	6	0	6	20	3	23
30-50 anni	27	1	28	11	2	13	19	4	23
>50 anni	6	0	6	1	0	1	7	0	7
Tasso di nuove assunzioni	9.52%	2.94%	8.42%	3,72%	2%	3,42%	9,66%	6,73%	9,14%
<30 anni	2.98%	1.96%	2.81%	1,23%	0%	1,03%	4,20%	2,88%	3,97%
30-50 anni	5.36%	0.98%	4.62%	2,27%	2%	2,32%	3,99%	3,85%	3,97%
>50 anni	1.19%	0.00%	0.99%	0,21%	0%	0,17%	1,47%	0,00%	1,21%
Totale cessazioni	41	8	49	38	3	41	54	3	57
<30 anni	5	1	6	6	0	6	10	1	11
30-50 anni	14	3	17	10	1	11	12	1	13
>50 anni	22	4	26	22	2	24	32	1	33
Tasso di turnover dipendenti	8.13%	7.84%	8.09%	7,85%	3,00%	7,02%	11,34%	2,88%	9,83%
<30 anni	0.99%	0.98%	0.99%	1,23%	0%	1,02%	2,10%	0,96%	1,90%
30-50 anni	2.78%	2.94%	2.81%	2,06%	1%	1,88%	2,52%	0,96%	2,24%
>50 anni	4.37%	3.92%	4.29%	4,54%	2%	4,10%	6,72%	0,96%	5,69%

³² Nella prima fascia sono inclusi i dipendenti fino a 29 anni; nella seconda fascia sono considerati i dipendenti con 30 anni compiuti e fino a 49 anni; nella terza fascia sono inclusi i dipendenti dai 50 anni compiuti in su. Il tasso di assunzione e di cessazione sono calcolati dividendo il numero di entrati o usciti per il numero di dipendenti in relazione al genere e fascia di età.



5.1.2 Welfare

CSA – S&P 3.5.7 – Trend del coinvolgimento dei dipendenti

Trend del coinvolgimento dei dipendenti con suddivisione per genere e età	u.m.	2021			2022			2023		
		Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Numero di dipendenti coinvolti in attività di engagement	N°	481	95	576	465	97	562	476	104	580
Numero totale di dipendenti Rai Way		504	102	606	485	101	586	476	104	580
Percentuale di dipendenti coinvolti in attività di engagement	%	95	93	95	96	96	96	100	100	100
Numero di dipendenti coinvolti in attività di engagement suddivisi per fasce di età:										
età inferiore ai 30 anni		35	2	37	34	2	36	33	4	37
età tra i 30 e i 50 anni	N°	203	54	257	182	51	233	204	55	259
età superiore ai 50 anni		243	39	282	149	44	193	238	46	284
età inferiore ai 30 anni		7	2	6	7	2	6	7	4	6
età tra i 30 e i 50 anni	%	42	57	45	39	53	41	43	52	6
età superiore ai 50 anni		51	41	49	32	45	34	50	43	49

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021			
Standard di settore gri pertinenti		N/a			
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI	
			Requisiti Omessi	Ragione Spiegazione	
Informazioni generali					
GRI 2: General Disclosures 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Quarta di copertina			
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente	Nota Metodologica			
	2-4 Restatement delle informazioni	Nota Metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica; Relazione della Società di revisione			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	1.2 Il contesto di riferimento; 1.4 I servizi di Rai Way; 1.5 La clientela di Rai Way; 1.6 Gli Azionisti e la comunità finanziaria; 5.2 Catena di fornitura; 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali.			
	2-7 Dipendenti	5.1 Persone; Appendice			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	-	Informativa completa	Non pertinente	Rai Way non si avvale di lavoratori non dipendenti.
	2-9 Struttura e composizione della governance	3.1 Il sistema di corporate governance			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	3.1 Il sistema di corporate governance			

continua >>



>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021		
Standard di settore gri pertinenti		N/a		
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI
			Requisiti Omessi	Ragione
			Spiegazione	
GRI 2: General Disclosures 2021	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Appendice		
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	3.1 Il sistema di corporate governance		
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	3.1 Il sistema di corporate governance		
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Nota Metodologica; 3.1 Il sistema di corporate governance		
	2-15 Conflitti d'interesse	3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business		
	2-16 Comunicazione delle criticità	3.1 Il sistema di corporate governance		
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	3.1 Il sistema di corporate governance		
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Valutazione della performance del massimo organo di governo	Appendice	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	3.1 Il sistema di corporate governance; 5.1 Risorse Umane		

>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021		
Standard di settore gri pertinenti		N/a		
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI
			Requisiti Omessi	Ragione Spiegazione
GRI 2: General Disclosures 2021	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	3.1 Il sistema di corporate governance; 5.1 Risorse Umane		
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	5.1 Risorse Umane; Appendice		
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera del Presidente		
	2-23 Impegno in termini di policy	2.4 Rating ESG; 2.3 Piano di Sostenibilità 2023; 3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business		
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.3 Piano di Sostenibilità 2023		
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi		
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	3.2 Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi		
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business		
	2-28 Appartenenza ad associazioni	5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali		
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità		
2-30 Contratti collettivi	5.1 Risorse Umane			

continua >>



>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021		
Standard di settore gri pertinenti		N/a		
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI

			Requisiti Omessi	Ragione	Spiegazione
--	--	--	-------------------------	----------------	--------------------

Material topics

GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	2.1 Stakeholder engagement e analisi di materialità

Tema materiale: Etica, integrità e trasparenza nel business

Performance economica

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 Valore economico generato e distribuito
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	3.4 Valore economico generato e distribuito

Anticorruzione

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business

continua >>

>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021			
Standard di settore gri pertinenti		N/a			
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		N. di rif. Standard di settore GRI
			Requisiti Omessi	Ragione	Spiegazione
Tasse					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3.4 Valore economico generato e distribuito			
GRI 207: Imposte 2019	207-1 Approccio alle tasse	3.4 Valore economico generato e distribuito			
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	3.4 Valore economico generato e distribuito; Appendice			
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	3.4 Valore economico generato e distribuito; Appendice			

Tema materiale: Consumi energetici

Energia

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 Consumi energetici			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	4.1 Consumi energetici			

continua >>



>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1	GRI 1: foundation 2021			
Standard di settore gri pertinenti	N/a			
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI

Requisiti Omessi Ragione Spiegazione

Tema materiale: Gestione efficiente delle risorse naturali e contrasto al cambiamento climatico

Emissioni

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Emissioni di gas climalteranti
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	4.2 Emissioni di gas climalteranti
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	4.2 Emissioni di gas climalteranti
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	4.2 Emissioni di gas climalteranti
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	4.2 Emissioni di gas climalteranti
	305-6 Emissioni di sostanze dannose per ozono (ODS, "ozone-depleting substances")	4.2 Emissioni di gas climalteranti

Rifiuti

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.3 Gestione responsabile dei rifiuti
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	4.3 Gestione responsabile dei rifiuti
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	4.3 Gestione responsabile dei rifiuti
	306-3 Rifiuti prodotti	4.3 Gestione responsabile dei rifiuti
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	4.3 Gestione responsabile dei rifiuti
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	4.3 Gestione responsabile dei rifiuti

continua >>

>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021		
Standard di settore gri pertinenti		N/a		
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI
		Requisiti Omessi	Ragione	Spiegazione
Tema materiale: Tutela e valorizzazione del capitale umano				
Occupazione				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Persone		
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	5.1 Persone; Appendice		
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	5.1 Persone		
	401-3 Congedo parentale	5.1 Persone		
Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Persone		
GRI 402: Relazioni tra lavoratori e management 2016	402-1 Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	5.1 Persone		
Formazione e istruzione				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Persone		
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	5.1 Persone		
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	5.1 Persone		

continua >>



>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1 **GRI 1: foundation 2021**

Standard di settore gri pertinenti N/a

Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI
--------------------------	-------------	------------	-----------	------------------------------------

	Requisiti Omessi	Ragione	Spiegazione
--	------------------	---------	-------------

Diversità e pari opportunità

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.1 Persone

GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti 3.1 Il sistema di corporate governance; 5.1 Persone; Appendice

405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini 5.1 Persone

Non discriminazione

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.1 Persone

GRI 406: Non discriminazione 2016 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate 5.1 Persone

Tema materiale: Gestione responsabile della supply chain

Pratiche di approvvigionamento

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.2 Catena di fornitura

GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016 204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori locali 5.2 Catena di fornitura

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.2 Catena di fornitura

GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016 407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio 5.2 Catena di fornitura

continua >>

>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1		GRI 1: foundation 2021		
Standard di settore gri pertinenti		N/a		
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI
		Requisiti Omessi	Ragione	Spiegazione
Tema materiale: Salute e sicurezza sul lavoro				
Salute e sicurezza sul lavoro				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 Persone		
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	5.1 Persone		
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	5.1 Persone		
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	5.1 Persone		
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	5.1 Persone		
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	5.1 Persone		
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	5.1 Persone		
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	5.1 Persone		
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	5.1 Persone		
	403-9 Infortuni sul lavoro	5.1 Persone		
	403-10 Malattie professionali	5.1 Persone		

continua >>



>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1 GRI 1: foundation 2021

Standard di settore gri pertinenti N/a

Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI
--------------------------	-------------	------------	-----------	------------------------------------

Requisiti Omessi Ragione Spiegazione

Tema materiale: Relazioni con il territorio, comunità locali e parti sociali

Public policy

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

GRI 415: Politica pubblica 2016 415-1 Contributi politici 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

Tema materiale: Qualità del servizio e relazioni con la clientela

Salute e sicurezza dei clienti

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016 416-2 Episodi di non conformità riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

Tema materiale: Sicurezza dei dati e tutela della privacy

Customer privacy

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business

GRI 418: Privacy dei clienti 2016 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti 3.3 Etica, integrità e trasparenza nella conduzione del business

Tema materiale: Emissioni elettromagnetiche

Indicatore autonomo

GRI 3: Temi materiali 2021 3-3 Gestione dei temi materiali 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

Indicatore autonomo Numero di interventi di misurazione 5.3 Clienti, Territorio e Comunità locali

continua >>

>> segue

Dichiarazione d'uso Rai Way ha redatto la presente dichiarazione non finanziaria "in accordance" con gli standard GRI per il periodo di riferimento dal 1° gennaio al 31 dicembre 2023.

Utilizzato GRI 1	GRI 1: foundation 2021			
Standard di settore gri pertinenti	N/a			
Standard GRI/altra Fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione	N. di rif. Standard di settore GRI

	Requisiti Omessi	Ragione	Spiegazione
Tema materiale: Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione			

Indicatore autonomo			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.4 Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione	
Indicatore autonomo	Investimenti in tecnologia, ricerca e sviluppo per impieghi innovativi delle infrastrutture	5.4 Innovazione, sviluppo tecnologico e digitalizzazione	

Temi negli Standard di settore GRI pertinenti stabiliti come non materiali
 Tema materiale: n/a

GRI 303: Acqua ed effluenti 2018			
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	4.4 Gestione sostenibile delle risorse idriche	Considerate l'attività di business e la quantità di prelievo idrico, tale indicatore risulta non materiale. Nonostante ciò, Rai Way ha deciso di inserire disclosure sulla modalità di gestione della tematica. Si specifica che Per il calcolo dei consumi da aree a stress idrico sono state considerate unicamente le regioni con prelievi annui superiori ai 100 mega litri.
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua		
	303-3 Prelievo idrico		



**Relazione della
Società di revisione**



Way
to be



**Building a better
working world**

EY S.p.A.
Via Lombardia, 31
00187 Roma

Tel: +39 06 324751
Fax: +39 06 32475504
ey.com

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA
DICHIARAZIONE
INDIVIDUALE DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART.
3, C. 10, D.LGS.
254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON
DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018**

Al Consiglio di Amministrazione di Rai Way S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5, comma 1, lett. g) del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione individuale di carattere non finanziario della Rai Way S.p.A. (di seguito, anche, la "Società") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 predisposta ai sensi dell'art.3 Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 08-04-2024 (di seguito "DNF").

L'esame da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo 3.5 "Tassonomia ambientale dell'Unione europea" e in Appendice al paragrafo 3.5 "Tassonomia ambientale" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020 /852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori di Rai Way S.p.A. sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dal GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività della Società, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate della Società e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

EY S.p.A.
Sede Legale: Via Meravigli, 12 - 20123 Milano
Sede Secondaria: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma
Capitale Sociale Euro 2.600.000,00 i.v.
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la CCIAA di Milano-Monza-Brianza Ledl
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000524 - numero R.E.A. di Milano 606156 - P.IVA 00391231003
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998

A member firm of Ernst & Young Global Limited



**Building a better
working world**

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)*¹ e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche della Società rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel Bilancio della Società;

¹ Si precisa che in data 15 dicembre 2022 sono entrati in vigore l'International Standard on Quality Management 1 e l'International Standard on Quality Management 2 (ISQM 1 e ISQM 2) emanati dallo IAASB, che sostituiscono l'ISQC 1. Nelle more del recepimento in Italia dei predetti standard internazionali, l'esempio di relazione qui presentato ha mantenuto i riferimenti al principio ISQC Italia 1 in vigore alla data del presente Documento di Ricerca.

Giuseppe Parolotto



Building a better
working world

3. comprensione dei seguenti aspetti:

- modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività della Società, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
- politiche praticate della Società connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
- principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a);

4. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Società, e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società:

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF della Rai Way S.p.A. relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sopra riportate non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo 3.5 "Tassonomia ambientale dell'Unione europea" e in Appendice al paragrafo 3.5 "Tassonomia ambientale" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020 /852.

Roma, 8 aprile 2024

EY S.p.A.

Filippo Maria Aleandri
(Revisore Legale)

3

Segretario

