



RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE

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

(Relazione approvata dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 9 marzo 2017)

Rai Way S.p.A.

Sede legale in Roma, Via Teulada n. 66

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

Capitale sociale Euro 70.176.000,00, interamente versato

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



Indice

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine	3
SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2017.....	4
PREMESSA.....	4
COMPLIANCE SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE	5
COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE	6
PRINCIPI E LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	8
DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	11
Politica di Remunerazione relativa al Presidente del Consiglio di Amministrazione, agli Amministratori e al Collegio Sindacale.....	11
Politica di Remunerazione relativa all’Amministratore Delegato, al Direttore Generale ed agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	12
SEZIONE II – INFORMATIVA SULL’ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE.....	15
INTRODUZIONE	15
I PARTE.....	16
REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	16
REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE	17
REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO IN QUALITÀ DI DIRETTORE STRATEGICO, DEL DIRETTORE GENERALE - E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	18
II PARTE.....	19
Tabella 1 – Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	19
Tabella 2 – Schema 7-ter – Tabelle informative sulle partecipazioni dei componenti gli organi di amministrazione e di controllo, del Direttore Generale e degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica.....	21

Lettera del Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



Anna Gatti, Presidente
Del Comitato Remunerazione
E Nomine

Care Azioniste e cari Azionisti,

insieme ai Consiglieri Joyce Victoria Bigio e Fabio Colasanti, nel ruolo di Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine di Rai Way che ho l'onore di ricoprire, sono molto lieta di presentare la Relazione sulla Remunerazione per l'anno 2017 quale strumento di divulgazione e condivisione dei sistemi di *compensation* adottati dalla Società al fine di consolidare l'*engagement* degli Amministratori e della Dirigenza con Responsabilità Strategica e di "*attrarre, trattenerne, motivare persone dotate delle qualità professionali richieste per gestire con successo*" l'Azienda (Codice di Autodisciplina, principio 6.P.1).

L'impegno del Comitato nel corso dell'ultimo anno si è incentrato su un monitoraggio continuo degli strumenti, e della correlata efficacia, per l'attuazione della politica per la remunerazione per l'anno 2016 e sulla definizione delle linee guida per l'anno 2017, con l'obiettivo di incrementare l'allineamento del sistema complessivo con le *best practice* di mercato e con le aspettative dei nostri investitori, nonché incentivare il *management* rispetto al superamento degli obiettivi riferiti a ciascun esercizio nel quadro del Piano Industriale 2015-2019. A conferma dell'efficacia delle politiche retributive adottate, Rai Way, dalla quotazione in Borsa, ha costantemente creato valore per i propri azionisti, raggiungendo risultati più che positivi rispetto al mercato di riferimento.

La valorizzazione del merito e la trasparenza, l'allineamento dell'azione del *management* agli interessi degli azionisti, la competitività rispetto alle migliori pratiche di mercato nella cornice di riferimento della coerenza ed equità sul piano organizzativo societario nonché la *compliance* con il contesto normativo e regolamentare si confermano principi cardine della politica retributiva di Rai Way, declinata per il 2017 su obiettivi funzionali al superamento dei traguardi strategici descritti nel Piano Industriale.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ed il Comitato Remunerazione e Nomine hanno definito la Politica di Remunerazione per l'esercizio 2017 in un'ottica di ulteriore consolidamento e sviluppo rispetto al sistema retributivo previsto per l'esercizio precedente, con alcune precisazioni volte a garantirne il miglior funzionamento, anche alla luce della recente riorganizzazione aziendale intervenuta alla fine del 2016.

Anche quest'anno una politica di remunerazione solida e trasparente ci aiuterà a raggiungere i nostri obiettivi, assicurando che le nostre persone e i nostri azionisti continuino ad essere valorizzati per i loro contributi e investimenti.

Vi ringrazio sin d'ora, anche a nome degli altri componenti del Comitato, per l'attenzione che dedicherete alla Relazione e per il consenso che vorrete dare alle politiche 2017 in essa definite.

Anna Gatti
Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine



SEZIONE I – POLITICA DI REMUNERAZIONE PER L’ESERCIZIO 2017

PREMESSA

Elementi chiave della Politica di Remunerazione per l’esercizio 2017

La presente Relazione sulla Remunerazione, in ottemperanza alle disposizioni vigenti, prevede l’illustrazione, nella sua prima sezione, della politica di remunerazione adottata da Rai Way S.p.A. (“Rai Way” o la “Società”) per l’esercizio 2017 per i membri degli Organi sociali (il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale) e per i Dirigenti con Responsabilità Strategica, che includono l’Alta Dirigenza (l’Amministratore Delegato, il Direttore Generale, il Chief Human Resources Officer e il Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari), e ulteriori posizioni dirigenziali ⁽¹⁾. In linea generale, la Politica di Remunerazione per l’esercizio 2017, definita in un’ottica di ulteriore consolidamento e sviluppo rispetto ai principi cardine che hanno ispirato il sistema retributivo previsto per l’esercizio 2016, è finalizzata a riflettere e incentivare il raggiungimento ed il superamento degli obiettivi industriali di Rai Way e una crescita sostenibile, promuovendo l’allineamento degli interessi del management alla generazione di valore per gli azionisti, nella cornice di riferimento della coerenza ed equità sul piano organizzativo societario, della valorizzazione del merito, in termini di apprezzamento dei risultati raggiunti e delle *performance* qualitative – in coerenza con le sfide e le opportunità declinate per il corrente anno nel Piano Industriale approvato il 28 settembre 2015 – e della competitività rispetto alle migliori pratiche di mercato.

Nella redazione della Politica di Remunerazione per l’esercizio 2017 si è tenuto conto altresì della recente riorganizzazione aziendale intervenuta alla fine dell’esercizio 2016. A seguito di tale riorganizzazione sono state previste talune modifiche al perimetro dei Dirigenti con Responsabilità Strategica (di cui vedasi al paragrafo “*Principi e linee guida della politica di remunerazione*”), ferma restando la possibilità che il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione e Nomine - individui ulteriori figure caratterizzate da responsabilità strategiche in coerenza con la revisione organizzativa definitiva ed anche eventualmente in considerazione del piano di valorizzazione dei talenti manageriali che la Società intende implementare nel corso dell’esercizio 2017.

Sul piano della traduzione operativa, la Politica di Remunerazione si caratterizza, rispetto all’esercizio 2016, per l’ulteriore consolidamento del sistema variabile di breve termine *Management by Objectives* (MBO), con alcune modifiche volte a garantirne il miglior funzionamento e apprezzamento da parte del mercato, anche alla luce della riorganizzazione sopra menzionata, in particolare nell’ottica di ulteriore sviluppo dell’orientamento alla competitività. Dei cambiamenti intervenuti rispetto alla politica relativa all’esercizio 2016 è data evidenza nel testo.

Resta ferma la possibilità di implementare un piano di incentivazione a lungo termine (*long term incentive*) da riservarsi a Dirigenti con Responsabilità Strategica ed eventualmente altri soggetti operanti nell’ambito della Società, collegato a obiettivi previsti nel Piano Industriale 2015-2019 della Società approvato il 28 settembre 2015, e finalizzato a premiare il raggiungimento degli obiettivi appunto di lungo periodo funzionali alla generazione di valore e ad una crescita sostenibile,

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



coerentemente con gli interessi degli Azionisti, nonché a trattenere personale chiave della Società. Tale componente della retribuzione, ove effettivamente implementata, e ferma restando una strutturazione idonea a garantire un adeguato bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, potrà essere a carattere monetario o anche basata su strumenti finanziari (in tal caso chiamando l'Assemblea alla relativa approvazione in base a quanto prescritto dalle applicabili disposizioni di legge e regolamentari), rendendo i beneficiari ulteriormente partecipi della effettiva creazione di valore della Società.

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

COMPLIANCE SOGGETTI COINVOLTI NEL PROCESSO DI REMUNERAZIONE

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

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

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

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

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

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



COMITATO REMUNERAZIONE E NOMINE

Il Consiglio di Amministrazione di Rai Way ha istituito al suo interno il Comitato Remunerazione e Nomine, con funzioni istruttorie, consultive e propositive nei confronti del Consiglio.

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

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

Il Comitato, alla data della presente Relazione sulla Remunerazione, è composto da tre Amministratori non esecutivi ed indipendenti (ai sensi di legge e del Codice di Autodisciplina):

Anna Gatti (Presidente)
Joyce Victoria Bigio
Fabio Colasanti

Si ricorda che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione e conseguentemente dei relativi Comitati interni, scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio 2016.

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

Il Comitato Remunerazione e Nomine ha provveduto alle previste attività relative alla formulazione delle proposte al Consiglio di Amministrazione in merito alla politica di remunerazione per l'esercizio 2017. Nell'ambito delle proprie attività, il Comitato si è avvalso del supporto tecnico del Chief Human Resources Officer della Società. Non vi è stata partecipazione di Dirigenti con Responsabilità Strategica alle riunioni, o parti di esse, in cui si sono espresse proposte circa la



rispettiva specifica remunerazione. In base alle disposizioni regolamentari interne, nessun Amministratore prende parte alle riunioni del Comitato, o parti di esse, in cui vengano esaminate e formulate proposte al Consiglio di Amministrazione relative alla propria remunerazione.

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

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

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



PRINCIPIE LINEE GUIDA DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

Il sistema retributivo della Società per l'esercizio 2017, consolidando i principi chiave nella Politica per la Remunerazione assunta nell'esercizio 2016, si ancora alla strategia ed ai target sviluppati per la corrente annualità nel Piano Industriale 2015-2019 per assicurare la convergenza sulla generazione di valore e sulla costruzione di un rapporto basato sulla più ampia trasparenza, responsabilità e tutela verso gli Stakeholders.

In particolare, il sistema di remunerazione intende cogliere la sfida di attrarre, incentivare e motivare le risorse strategiche chiamate a prestare un contributo determinante in funzione delle direttrici evolutive da Piano Industriale inerenti il consolidamento della posizione di leadership, l'ampliamento dell'offerta in relazione alle attività di servizio svolte verso il Gruppo RAI, la diversificazione dell'offerta di servizi ed il miglioramento dell'efficienza operativa.

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

- **selettività dei beneficiari e coerenza interna** rispetto alle posizioni, agli ambiti di responsabilità ed ai ruoli svolti
- **competitività** con i livelli retributivi espressi dal mercato esterno, attraverso analisi delle politiche e prassi dei principali *peers* a livello nazionale ed internazionale per orientare ed informare le scelte societarie sulla materia
- **correlazione con le strategie ed i principi aziendali**, con remunerazione per il profilo variabile:
 - a) legata all'evidenza della generazione di valore in coerenza con i livelli degli obiettivi approvati dal Consiglio di Amministrazione e attesi per il 2017 con una accentuazione dei profili sfidanti inerenti i parametri di riferimento;
 - b) definita secondo un criterio di "pay for performance" laddove la performance viene valutata secondo una molteplicità di indicatori che tengono conto della dimensione economico-finanziaria, della dimensione competitiva, della dimensione dell'efficienza ed innovazione dei processi interni e della dimensione sociale
- **aderenza al perimetro regolamentare e riferimento alle migliori prassi di mercato** (ai fini della determinazione della politica retributiva della Società, non sono comunque state utilizzate politiche retributive di specifiche società come riferimento).

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

Componente fissa

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

L'attuale posizionamento retributivo dei destinatari della Politica di Remunerazione è stato misurato attraverso benchmark individuati con il supporto della società di consulenza Korn Ferry Hay Group e sulla base della metodologia certificata adottata da quest'ultima e si prevede sia aggiornato per valutazioni di coerenza e di adeguamento competitivo nel corso dell'esercizio 2017, anche in rapporto alla sopra citata recente intervenuta riorganizzazione, con orientamento tendenziale ad allineare il livello retributivo individuale alla mediana del mercato di riferimento ed a graduare gli



interventi in relazione all'intervenuta valutazione del rilievo della performance rispetto agli obiettivi strategici societari e del relativo ruolo.

Componente variabile di breve termine

Con riferimento al sistema MBO previsto, la componente variabile per l'esercizio 2017 è basata su un orizzonte annuale ed è finalizzata a remunerare il raggiungimento di una combinazione di obiettivi quali-quantitativi che traducono i criteri delineati a livello di Comitato Remunerazione e Nomine, con il supporto tecnico del Chief Human Resources Officer. Tale sistema di remunerazione commisura l'incentivo alle *performance* sia societarie – con riferimento alle prospettive del Piano Industriale – che individuali, in termini economico-finanziari, di sviluppo del posizionamento complessivo (inteso come capacità della Società di comprendere e soddisfare le attese della domanda, con offerta di servizi idonei a creare valore per i clienti, sulla base di strategie di differenziazione e di leadership infrastrutturale), di ulteriore focalizzazione sull'orientamento al business e sull'innovazione di processi e servizi competitivi, di considerazione della sostenibilità delle strategie societarie.

L'articolazione del sistema conferma nei principi, altresì, il mantenimento di elementi di *compliance*, ivi inclusi i profili di eticità e rispondenza alla normativa in materia anticorruzione e la previsione di indicatori per la valutazione della performance risultanti dalla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario.

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

Per l'esercizio 2017 si conferma la presenza, per il sistema di retribuzione variabile a breve termine, di un meccanismo di "cancello" (in linea con le migliori prassi di mercato) per il raggiungimento di obiettivi di natura economico-finanziaria, focalizzato sulla *performance* societaria espressa dal valore di *budget* per l'esercizio 2017 dell'indice EBITDA, a differenza di quanto previsto nell'esercizio 2016 in cui si faceva riferimento al valore EBITDA-Capex di mantenimento.

L'andamento degli obiettivi è monitorato nel corso dell'anno con riferimento sia all'andamento dei risultati complessivi sia alla verifica dell'avanzamento rispetto ai parametri individuati per ciascun ruolo, a cura del Comitato Remunerazione e Nomine con il supporto del Chief Human Resources Officer, che fornirà periodiche evidenze con cadenza almeno quadrimestrale, sull'andamento in occasione degli incontri all'uopo convocati. Il Comitato Remunerazione e Nomine si esprimerà per quanto di competenza, esplicitando eventuali raccomandazioni.

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

L'eventuale erogazione avviene a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio 2017 e comunque entro il primo semestre 2018.

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

Come evidenziato, è destinataria della componente variabile di breve termine la Dirigenza con Responsabilità Strategica, che, come sopra indicato, include l'Alta Dirigenza (l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale, il Chief Human Resources Officer, il Chief Financial Officer e Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari) nonché le ulteriori figure dirigenziali, già identificate in relazione alla prima implementazione del nuovo assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai Way nei titolari delle seguenti posizioni organizzative: Affari legali e societari e Segreteria del Consiglio di Amministrazione (già prevista per l'esercizio 2016) e Chief Business Development Officer.

Benefici non monetari

Trattasi dei seguenti benefici, corrisposti esclusivamente ai Dirigenti con Responsabilità Strategica della Società:

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

Tali benefici risultano sostanzialmente invariati rispetto al 2016, tenuto conto delle tipologie assicurative previste. Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non sono previsti i suddetti benefici non monetari (precisando che l'Amministratore Delegato ne beneficia in funzione della sua posizione dirigenziale presso la Società).

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



DESTINATARI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

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

Si ricorda che il mandato dell'attuale Consiglio di Amministrazione scadrà con l'approvazione del bilancio di esercizio 2016 e che, con riferimento a quest'ultimo, l'Assemblea dei Soci ha deliberato di determinare l'emolumento previsto per ciascun Consigliere di Amministrazione in un importo di Euro 50.000,00 annui lordi oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi da riconoscere a ciascun Presidente di Comitati Consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi da riconoscere a ciascun Consigliere indipendente che sia parte di Comitati Consultivi senza ricoprire la carica di Presidente di Comitato, così attribuendo al Consiglio di Amministrazione medesimo, nella propria collegialità, un compenso annuo lordo complessivo di massimi Euro 404.000,00, ferme restando in ogni caso le facoltà del Consiglio di Amministrazione di cui all'art. 2389, comma 3, c.c.

L'Assemblea convocata per il prossimo 28 aprile 2017 sarà chiamata a deliberare in merito alla nomina dei nuovi componenti del Consiglio di Amministrazione e alla relativa remunerazione, in conformità alle previsioni statutarie di Rai Way.

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

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Raffaele Agrusti è titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI – Radiotelevisione italiana S.p.A. (di seguito anche "RAI"), con riversamento alla stessa Capogruppo dell'emolumento spettante.

Il Consigliere Valerio Zingarelli è titolare di un rapporto di lavoro a tempo determinato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI, con riversamento alla stessa Capogruppo dell'emolumento spettante.

Non sono previste a favore degli Amministratori diversi dall'Amministratore Delegato componenti variabili delle remunerazione. Non si prevedono accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori, circa indennità, anche di natura assicurativa, in caso di dimissioni o licenziamento senza giusta causa o se il rapporto di lavoro cessi a seguito di un'offerta pubblica di acquisto.

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

Con riguardo al Collegio Sindacale, il compenso annuo lordo è stato definito dall'Assemblea dei Soci del 28 aprile 2015 - che ha deliberato il rinnovo del Collegio stesso per gli esercizi 2015-2017 e quindi sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio di tale ultimo esercizio - nella misura di Euro 35.000,00 per il Presidente e di Euro 20.000,00 per ciascun Sindaco effettivo. Non sono quindi previste, oltre che modifiche a tali compensi, componenti variabili delle remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi. Ai Sindaci effettivi non residenti a Roma compete il rimborso delle spese di vitto, alloggio e viaggio per l'espletamento delle funzioni.

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

A. ALTI DIRIGENTI

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

- l'Amministratore Delegato ⁽²⁾;
- il Direttore Generale;
- il Chief Financial Officer nonché Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari;
- il Chief Human Resources Officer.

Gli Alti Dirigenti della Società si prevede siano destinatari di un pacchetto retributivo globale costituito da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine su base annuale e da benefici non monetari (fermo restando quanto sopra segnalato circa una possibile implementazione di un piano di incentivazione a lungo termine). Le componenti fisse e variabili di ciascun pacchetto retributivo rispondono ai principi delineati nel precedente paragrafo *Principi e linee guida della Politica di Remunerazione*.

Nel dettaglio, la componente variabile a breve termine (MBO) prevede un valore annuo del premio articolato come da tabella a seguire, in percentuale sulla retribuzione fissa in base al livello di raggiungimento degli obiettivi per ciascuno dei quali è definito un livello minimo e target, con apprezzamento dei livelli intermedi. In particolare, ogni obiettivo viene misurato singolarmente, con conseguente possibilità di combinazioni differenti nel mix in relazione all'effettivo livello conseguito rispetto al risultato atteso e correlata modulazione del bonus nell'ambito dei valori compresi tra il valore corrispondente al minimo (35% sulla retribuzione fissa) ed il valore corrispondente al target (50% sulla retribuzione fissa); per l'apprezzamento dei valori intermedi tra il livello minimo e massimo si conferma l'applicazione di un metodo di interpolazione lineare (in continuità rispetto all'esercizio 2016 e di cui si fornisce tuttavia, nell'ambito della seguente tabella, un maggiore dettaglio).

ALTI DIRIGENTI	
Livello di Performance	Valore dell'incentivo in % compenso fisso ⁽³⁾
Sotto livello minimo	0%
Tutti gli obiettivi al livello minimo	35%
Obiettivi raggiunti a livello intermedio (nella combinazione dei risultati inerenti i singoli obiettivi assegnati o nell'ambito del singolo obiettivo)	Percentuale compresa tra 35% e 50%
Tutti gli obiettivi al livello target	50%

⁽²⁾ L'Amministratore Delegato, in carica alla data della presente Relazione, è anche titolare di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con Rai Way in qualità di Direttore Strategico.

⁽³⁾ Si prevede la possibilità di riconoscere una componente variabile all'Amministratore Delegato in funzione del suo diverso ruolo con qualifica dirigenziale, da definirsi da parte del Consiglio d'Amministrazione previo parere del Comitato Remunerazione e Nomine.



Si prevede, tenuto conto della suddetta linea generale di focalizzazione sulla direttrice dello sviluppo, un "cancello" basato sul valore di budget dell'indice EBITDA, al superamento del quale si attiva il sistema premiante, a differenza di quanto previsto nell'esercizio 2016 in cui si faceva riferimento all'incremento della soglia "EBITDA-Capex di mantenimento" nella misura del 2,5% rispetto al budget dell'esercizio 2016. Il sistema, inoltre, si attiva, unitamente al suddetto "cancello", al raggiungimento degli obiettivi quantitativi o qualitativi di ruolo al livello minimo (di cui uno con peso maggiore nel mix obiettivi).

Si conferma, in linea rispetto al sistema relativo all'esercizio 2016, che la performance individuale di ciascun partecipante dell'Alta Dirigenza viene strutturata con obiettivi individuali, con i relativi *Key Performance Indicators* ("KPI"), che focalizzano le dimensioni economico-finanziaria, competitiva, dei processi interni (inclusi profili di eticità e rispondenza alla normativa in materia anticorruzione e la previsione di indicatori per la valutazione della performance risultanti dalla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario), dell'innovazione, dell'apprendimento e sociale, differenziate in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari e delineate in coerenza con le prospettive strategiche del Piano Industriale 2015 - 2019. Nell'ambito di tali principi vengono determinati gli obiettivi per l'esercizio 2017.

L'eventuale erogazione del bonus avviene a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio 2017 e comunque entro il primo semestre 2018.

I benefici non monetari per gli Alti Dirigenti sono rappresentati da: (i) utilizzo di autovettura aziendale e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri per anno solare; (ii) polizze assicurative; (iii) fondo pensionistico complementare.

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

B. ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

In relazione al nuovo assetto organizzativo approvato dal Consiglio di Amministrazione di Rai Way, gli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica si identificano, a differenza di quanto previsto per l'esercizio 2016, nei titolari delle seguenti posizioni:

- Affari legali e societari e Segreteria del Consiglio di Amministrazione;
- Chief Business Development Officer.

Tali Dirigenti sono destinatari di un pacchetto retributivo globale costituito da una componente fissa e da una componente variabile a breve termine su base annuale e da benefici non monetari (fermo restando quanto sopra segnalato circa una possibile implementazione di un piano di incentivazione a lungo termine).

La componente fissa e variabile di ciascun pacchetto retributivo rispondono ai principi delineati nel precedente paragrafo *Principi e linee guida della Politica di Remunerazione*.

Nel dettaglio, la componente variabile a breve termine (MBO) prevede un valore annuo del premio articolato come da tabella a seguire in percentuale sulla retribuzione fissa in base al livello di raggiungimento degli obiettivi per ciascuno dei quali è definito un livello minimo e target, con apprezzamento dei livelli intermedi. In particolare, ogni obiettivo viene misurato singolarmente, con conseguente possibilità di combinazioni differenti nel mix in relazione all'effettivo livello conseguito rispetto al risultato atteso e correlata modulazione del bonus nell'ambito dei valori compresi tra il

valore corrispondente al minimo (20% sulla retribuzione fissa) ed il valore corrispondente al target (30% sulla retribuzione fissa); per l'apprezzamento dei valori intermedi tra il livello minimo e massimo si conferma l'applicazione di un metodo di interpolazione lineare (in continuità rispetto all'esercizio 2016 e di cui si fornisce tuttavia, nell'ambito della seguente tabella, un maggiore dettaglio).

ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	
Livello di Performance	Valore dell'incentivo in % compenso fisso
Sotto livello minimo	0%
Tutti gli obiettivi al livello minimo	20%
Obiettivi raggiunti a livello intermedio (nella combinazione dei risultati inerenti i singoli obiettivi assegnati o nell'ambito del singolo obiettivo)	Percentuale compresa tra 20% e 30%
Tutti gli obiettivi al livello target (Raggiungimento 100% ciascun obiettivo)	30%

È previsto un meccanismo di "cancello", basato sul valore di budget dell'indice "EBITDA", al superamento del quale si attiva il sistema premiante, a differenza di quanto previsto nell'esercizio 2016 in cui si faceva riferimento all'incremento della soglia "EBITDA-Capex di mantenimento" nella misura del 2,5% rispetto al budget dell'esercizio 2016. Il sistema, inoltre, si attiva, unitamente al suddetto "cancello", al raggiungimento degli obiettivi quantitativi o qualitativi di ruolo al livello minimo (di cui uno con peso maggiore nel mix obiettivi).

Si conferma, rispetto al sistema relativo all'esercizio 2016, che la performance individuale di ciascun Dirigente con Responsabilità Strategica viene strutturata secondo obiettivi individuali con i relativi KPI, che sono collegati alle dimensioni economico-finanziaria, competitiva, dei processi interni (inclusi profili di eticità e rispondenza alla normativa in materia anticorruzione e la previsione di indicatori per la valutazione della performance risultanti dalla strategia di gestione dei rischi definita a livello societario), dell'innovazione, dell'apprendimento e sociale, differenziate in ragione delle diverse competenze ed ambiti di operatività dei destinatari e delineate in coerenza con le prospettive strategiche del Piano Industriale 2015 - 2019.

L'eventuale erogazione del bonus avviene a valle dell'approvazione del bilancio di esercizio 2017 e comunque entro il primo semestre 2018.

I benefici non monetari per i Dirigenti con Responsabilità Strategica sono rappresentati da: (i) utilizzo di autovettura aziendale e rimborso delle spese di carburante sostenute fino ad un massimo di 2.000 litri per anno solare; (ii) polizze assicurative; (iii) fondo pensionistico complementare.

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



SEZIONE II - INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE

INTRODUZIONE

La presente sezione è composta da:

1. una prima parte, che fornisce una rappresentazione in forma descrittiva sintetica dei compensi di competenza dell'esercizio 2016 dei destinatari delle Politiche di Remunerazione;
2. una seconda parte, che riporta in forma tabellare le remunerazioni suindicate.

Le voci che compongono la remunerazione degli Amministratori e del Direttore Generale sono rappresentate in forma nominativa, mentre quelle della restante Dirigenza Strategica in forma aggregata (ex art. 123-ter TUF).

I PARTE

REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con riferimento all'esercizio 2016 si evidenzia quanto segue:

- è stato attribuito – come da delibera dell'Assemblea dei Soci in data 18 settembre 2014 e 6 ottobre 2014 – a ciascun Consigliere di Amministrazione rimasto in carica per l'intero esercizio un emolumento lordo annuo di Euro 50.000,00, oltre ad un importo di Euro 15.000,00 annui lordi a ciascun Presidente di Comitati Consultivi ed Euro 12.000,00 annui lordi a ciascun Consigliere indipendente facente parte dei Comitati Consultivi senza ricoprire il ruolo di Presidente di Comitato;
- il Presidente del Consiglio di Amministrazione Raffaele Agrusti in carica, anche quale Consigliere, dal 28 aprile 2016, e il Consigliere Nicola Claudio, in carica dal 29 gennaio 2016, titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A. - hanno riversato alla Capogruppo i rispettivi emolumenti;
- fino al 28 aprile 2016 è rimasto in carica quale Consigliere di Amministrazione e Presidente del Consiglio di Amministrazione Camillo Rossotto, titolare fino al 31 gennaio 2016 di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A.

Non sono state previste, a favore degli Amministratori, componenti variabili della remunerazione (precisando che l'Amministratore Delegato ne ha beneficiato, come in seguito indicato, in funzione della sua posizione dirigenziale presso la Società in qualità di Direttore Strategico) né sono stati attribuiti gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute consiliari.

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

Non sono stati previsti bonus e altri incentivi per i componenti del Consiglio di Amministrazione (precisando che l'Amministratore Delegato ne ha beneficiato, come in seguito indicato, in funzione della sua posizione dirigenziale presso la Società in qualità di Direttore Strategico).

Non esistono accordi tra la Società ed alcuno degli Amministratori che prevedano indennità, anche di natura assicurativa, in caso di scioglimento anticipato del rapporto.



REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento all'esercizio 2016, si ricorda preliminarmente che l'Assemblea del 28 aprile 2015, che ha deliberato la nomina del Collegio Sindacale per gli esercizi 2015-2017 e quindi sino all'Assemblea di approvazione del Bilancio di tale ultimo esercizio, ha stabilito un compenso annuo lordo pari a Euro 35.000,00 per il Presidente ed a Euro 20.000,00 per ciascun Sindaco effettivo, come già stabilito per il Collegio Sindacale in scadenza con la suddetta Assemblea. Non sono state previste componenti variabili della remunerazione, bonus, gettoni di presenza e altri incentivi, né benefici non monetari.

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

REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO IN QUALITÀ DI DIRETTORE STRATEGICO, DEL DIRETTORE GENERALE E DEGLI ALTRI DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA

L'Amministratore Delegato Stefano Ciccotti è titolare di un contratto di lavoro con qualifica dirigenziale presso Rai Way in qualità di Direttore Strategico ed ha percepito, con riferimento al 2016, una retribuzione annua lorda fissa pari a Euro 279.347,00.

Si evidenzia a seguire che con riferimento al 2016:

- la retribuzione annua lorda fissa del Direttore Generale è stata pari a Euro 229.256,00;
- la retribuzione annua lorda fissa complessiva della restante Dirigenza con Responsabilità Strategica è stata pari a Euro 990.665,00.

Per la componente variabile a breve termine della remunerazione sulla base dei *Principi e linee guida della Politica di Remunerazione 2016* sono stati riconosciuti i seguenti compensi:

- Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico: Euro 135.482,00;
- Direttore Generale: Euro 114.627,00;
- Altri Dirigenti con Responsabilità Strategica: Euro 378.012,00.

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

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

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

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

Roma, 9 marzo 2017

Per il Consiglio di Amministrazione

Il Presidente

Raffaele Agrusti

II Parte

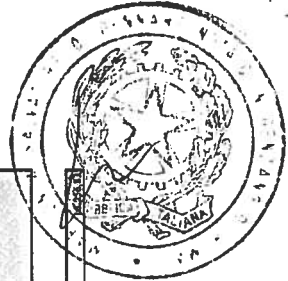
Tabella 1 - Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

1.1 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo, al Direttore Generale e agli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica in carica al 31 dicembre 2016

NOOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2016	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (*)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONIFICI MONETARI (1)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	ALTRI COMPENSI	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	TOTALE
LAFFABILE AGRUETI	PRESIDENTE	28.04-31.12	31/12/2016	33.879,78						33.879,78
STEFANO CICCOTTI	AMMINISTRATORE DELEGATO DIRETTORE STRATEGICO	01.01 - 31.12	31/12/2016	379.247,00 (*)		12.132,9	135.482,00			476.861,94
JOYCE VICTORIA BRIGO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	31/12/2016	50.864,00	15.000,00 (4)					65.864,00
FABIO COLASANTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	31/12/2016	50.000,00	12.000,00 (5)					62.000,00
ALBERTO DE NIGRO	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	31/12/2016	50.000,00	12.000,00 (6)					62.000,00
ANNA GATTI	CONSIGLIERE INDIPENDENTE	01.01 - 31.12	31/12/2016	50.000,00	15.000,00 (6)					65.000,00
NICOLA CLAUDIO	CONSIGLIERE	29.01-31.12	31/12/2016	46.174,86						46.174,86
MARIA GIOVANNA BALELE	MEMBRE COLLEGIO SINDACALE	01.01 - 31.12	31/12/2017	35.000,00						35.000,00
GIOVANNI GALLOPPI	SINDACO EFFETTIVO	01.01 - 31.12	31/12/2017	20.000,00						20.000,00
MASSIMO PIRELLI	SINDACO EFFETTIVO	01.01 - 31.12	31/12/2017	20.000,00		4.900,34	114.627,00			20.000,00
ALDO MANCINO	DIRETTORE GENERALE	01.01 - 31.12	31/12/2017	279.256,00		30.361,17	378.012,00			348.268,14
RESTANTE DIRIGENZA CON RESPONSABILITA' STRATEGICA				990.465,00	34.000,00	47.296,85	628.131,00	0,00	0,00	1.399.892,85
				TOTALE	1.904.332,64					2.433.740,49

1.2 Compensi corrisposti ai componenti degli organi di amministrazione e controllo cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2016

NOOME E COGNOME	CARICA	PERIODO DI RIFERIMENTO ESERCIZIO 2016	SCADENZA DELLA CARICA	COMPENSI FISSI (*)	COMPENSI PER LA PARTECIPAZIONE A COMITATI	BONIFICI MONETARI (1)	COMPENSI VARIABILI NON EQUITY	ALTRI COMPENSI	INDENNITA' DI FINE CARICA O DI CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO	TOTALE
FAMILIO ROSSOTTO	PRESIDENTE	01.01 - 30.04.2016	30/04/2016	14.246,81						14.246,81



(*) Per il Presidente Raffaele Agrusti, in carica dal 28 aprile 2016 e titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI-Radiotelevisione italiana S.p.A., vi è stato un riversamento dell'emolumento relativo al periodo di carica alla stessa Capogruppo.

Per il Consigliere Nicola Claudio, in carica dal 29 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, e titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale presso la controllante RAI-Radiotelevisione italiana S.p.A., vi è stato un riversamento dell'emolumento relativo al periodo di carica alla stessa Capogruppo.

(1) Per completezza, con riferimento alla previdenza complementare si segnala che, fermo restando quanto già indicato inter alia, nella Sezione II, l'opzione cui possono aderire i Dirigenti della Società consente loro di configurare come componente retributiva l'eccedenza della contribuzione complementare rispetto alla soglia di deducibilità fiscale (euro 5.164 in ragione d'anno). Detta opzione è stata esercitata dall'Amministratore Delegato in qualità di Direttore Strategico, dal Direttore Generale e dalla restante Dirigenza Strategica (con conseguenti componenti retributive nel periodo di riferimento, incluse nei Compensi fissi percepiti, pari, rispettivamente ad Euro 22.976,79, Euro 18.191,22 ed Euro 59.610,07).

(:)= Di cui Euro 279.347,00 in relazione al contratto di lavoro con qualifica dirigenziale quale Direttore Strategico.

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

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

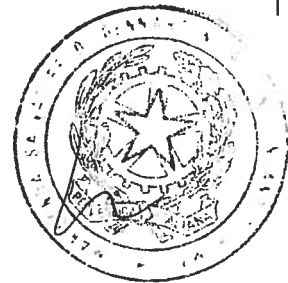
(c)= Membro del Comitato Controllo e Rischi.

(d)= Presidente del Comitato Remunerazione e Nomine.

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

Tabella 2.1: Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo e dei Direttori Generali in carica al 31 dicembre 2016.

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ' PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016
Agrusti Raffaele (**)	Presidente					
Ciccotti Stefano	Amministratore Delegato	Rai Way SpA	4.500 (*)			4.950 (***)
Bigio Joyce Victoria	Amministratore	Rai Way SpA	12.950			12.950
Claudio Nicola	Amministratore	Rai Way SpA	1.000 (*)			1.100 (***)
Colasanti Fabio	Amministratore					
De Nigro Alberto	Amministratore					
Gatti Anna	Amministratore					
Basile Maria Giovanna	Pres. Collegio Sindacale					
Galoppi Giovanni	Sindaco Effettivo					
Porfiri Massimo	Sindaco Effettivo					
Mancino Aldo	Direttore Generale	Rai Way SpA	10.000 (*)			11.000 (***)



Partecipazioni dei componenti degli organi di amministrazione e di controllo cessati antecedentemente al termine dell'esercizio 2016

COGNOME E NOME	CARICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA DATA DI CESSAZIONE DALLA CARICA (****)
Rosotto Camillo	Presidente	Rai Way	20.000 (*)			22.000 (***)

Tabella 2.2: Partecipazioni degli altri Dirigenti con Responsabilità Strategica

NUMERO DIRIGENTI CON RESPONSABILITÀ STRATEGICA	SOCIETÀ PARTECIPATA	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO PRECEDENTE (*)	NUMERO AZIONI ACQUISTATE	NUMERO AZIONI VENDUTE	NUMERO AZIONI POSSEDUTE ALLA FINE DELL'ESERCIZIO 2016
1	Ray Way	2.000			2.200 (****)

(*) Acquistate nel contesto dell'offerta pubblica di vendita di azioni della Società da parte di RAI - Radiotelevisione italiana S.p.A., finalizzata all'ammissione a quotazione sul Mercato Telematico Azionario, organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., delle azioni della Società ("IPO") tranne per quanto attiene le azioni detenute dal Consigliere Joyce Victoria Bigio.

(**) In carica dal 28 aprile 2016; l'informativa fornita nella colonna sul numero delle azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente è da intendersi quindi a tale data di nomina.

(***) L'incremento rispetto alla partecipazione indicata nella colonna "Numero azioni possedute alla fine dell'esercizio precedente" è relativo ad assegnazione gratuita di azioni quale prevista nell'ambito dell'IPO a seguito della detenzione per 12 mesi senza soluzione di continuità delle azioni acquistate in occasione della IPO medesima ("bonus share").

(****) Cessazione dalla carica in data 28 aprile 2016 (data di efficacia delle dimissioni); l'informativa fornita nella colonna sul numero delle azioni possedute è da intendersi quindi a tale data di cessazione.

F.TI: RAFFAELLO AGRUSTI
SALVATORE TARIGONDA, NOTAIO