

Report di **sostenibilità**



2022





Indice

Lettera agli Stakeholder	4
Approccio e metodologia	6
I nostri Stakeholder	8
Materialità	10
Profilo aziendale	14

Chi siamo
Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA
Valore Economico Sostenibile
Gestione del Rischio
La sostenibilità in sintesi

Make it sustainable	32
----------------------------	-----------

Ambiente
Aspetti sociali e diritti umani
Etica e Compliance

Indice dei contenuti GRI	68
---------------------------------	-----------



Lettera agli **Stakeholder**

Il 2022 è stato ancora una volta un anno di cambiamenti: da un lato il superamento della pandemia che ci ha riportato alle nostre abitudini, seppur riadattate, e dall'altro il tragico conflitto in Ucraina che ha accelerato molti processi legati all'approvvigionamento di energia e alla transizione ecologica. La pandemia ci ha lasciato diverse lessons learnt all'interno della nostra azienda. Il metodo dello smart working si è consolidato e si è unito alla possibilità di lavorare in ufficio, ora non più solo luogo di lavoro ma di incontro, scambio e condivisione con gli altri colleghi.

RINA è riuscito a mantenere il passo con i grandi cambiamenti del mercato e del mondo. Siamo cresciuti sia in termini di fatturato e ricavi sia nella qualità della vita lavorativa delle persone, tenendo sempre ben in mente l'importanza del work-life balance. Ciò che facciamo ha acquisito ulteriore valore grazie alla pubblicazione della Stakeholder Engagement Policy, dove abbiamo dichiarato come coinvolgeremo i portatori di interesse nel nostro percorso di sviluppo a lungo termine.

RINA è in costante autoanalisi sui temi green e comunichiamo in maniera trasparente le nostre performance di sostenibilità, in modo da mantenere alta l'autorevolezza e la credibilità nel proporre soluzioni ai clienti e nei confronti della collettività.

Continuiamo a essere pionieri anche nell'ambito della digitalizzazione, un altro stream fondamentale per chi fa impresa oggi. L'adozione continua di sistemi informativi innovativi è di fondamentale importanza per supportare la nostra crescita. Stiamo evolvendo in termini di tecnologie e consapevolezza delle persone; questo ci ha reso più resilienti agli attacchi informatici, permettendoci di lavorare in sicurezza e dando continuità al nostro business.

Il piano di sviluppo RINA è costruito su pillar legati al mondo della sostenibilità e ai temi ESG: una delle priorità è stato l'adeguamento ai nuovi standard per le informative di sostenibilità, di cui questa edizione, ancorché redatta su base volontaria, rappresenta un ulteriore affinamento.

Oltre a confermare l'impegno per la neutralità carbonica al 2023, RINA rafforza l'impegno nei confronti del clima aderendo alla Science Based Target Initiative (SBTi) con i suoi ambiziosi obiettivi: ridurre le emissioni in linea con gli accordi di Parigi, per raggiungere zero emissioni nette entro il 2050. Inoltre, il nostro contributo in ambito decarbonizzazione prosegue tenendo sempre in mente che il processo di transizione energetica porterà diverse sfide in ambito sociale, ecologico nonché in termini di approvvigionamento. Siamo consapevoli che solo mettendo a sistema le competenze, il know-how e le tecnologie dell'intero ecosistema industriale energetico potremo davvero arrivare a raggiungere gli ambiziosi obiettivi di sostenibilità diventati ormai imprescindibili per consegnare un mondo vivibile alle generazioni future.

Un caro saluto,

Ugo Salerno
Presidente e CEO, RINA

Genova, aprile 2023

Approccio e metodologia

Il Report di Sostenibilità è un documento annuale, su base volontaria, che illustra la strategia di RINA sui temi ESG, le attività svolte e i risultati raggiunti in tutte le aree geografiche e di business dell'azienda. Il periodo di riferimento per il report di sostenibilità è il medesimo dell'esercizio sociale, che si chiude il 31 dicembre di ogni anno. Il presente report di sostenibilità 2022 copre dunque il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2022 ed è stato pubblicato in data 12 aprile 2023. Il precedente Report di Sostenibilità è stato pubblicato nell'aprile 2022 e si riferisce al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021.

Tutti i Report di Sostenibilità di RINA sono disponibili alla pagina <https://www.rina.org/it/about-us/csr>.

La preparazione del Report di Sostenibilità di RINA è di competenza della funzione Global ESG & Compliance. Esiste una procedura apposita con lo scopo di descrivere in modo organico il processo di redazione dell'informativa di sostenibilità, dalla verifica degli aspetti preliminari e dalle attività correlate alla raccolta dei contributi iniziali fino alla pubblicazione del report di sostenibilità di RINA. Sulla base di tale procedura, vengono individuati gli applicativi informatici a supporto, le Funzioni aziendali coinvolte e le attività da svolgere, tra cui:

- Il perimetro di rendicontazione delle informazioni non finanziarie
- Gli standard di rendicontazione da utilizzare (il Report fa riferimento agli standard GRI 2021)
- La preparazione e l'aggiornamento dell'analisi di materialità
- La raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare, con il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali che li detengono
- Il consolidamento dei dati e preparazione della proposta di Report di Sostenibilità
- L'approvazione della bozza del Report di Sostenibilità da parte del Consiglio di Amministrazione del 12 aprile 2023

Il presente Report di Sostenibilità non è stato sottoposto a verifica da parte di terzi.

Perimetro

Il seguente report di sostenibilità comprende i dati della capogruppo RINA S.p.A. e di tutte le società partecipate consolidate, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto. In alcuni casi è stata giustificata la mancata corrispondenza diretta tra il perimetro del report di sostenibilità e il perimetro del bilancio consolidato. Tale disallineamento è dovuto ad una valutazione di significatività sulle singole società, oppure per la non disponibilità di dati per alcune legal entity. Laddove possibile, il perimetro è stato salvaguardato estrapolando valori dai dati disponibili.

Scelta degli standard di rendicontazione utilizzati

Per esporre le informazioni contenute in questo report, RINA ha deciso di fare riferimento ad un set selezionato di standard GRI 2021. La scelta degli indicatori GRI è stata fatta in considerazione dell'importanza delle diverse tematiche materiali per RINA. Per redigere il presente report sono stati utilizzati i principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti e

della qualità enunciati nella sezione 1 degli standard GRI, ovvero:

- Accuratezza
- Equilibrio
- Chiarezza
- Comparabilità
- Completezza
- Contesto di sostenibilità
- Tempestività
- Verificabilità

RINA riconosce l'importanza di identificare gli impatti delle proprie attività e dei propri rapporti di business sull'economia, sull'ambiente e sulle persone col fine di valutare il proprio contributo, positivo e negativo, allo sviluppo sostenibile. A tal proposito sono state condotte delle interviste interne, con le Funzioni aziendali responsabili di ciascun tema materiale, col fine di individuare tali effetti. Parte di quanto emerso è stato riportato in fase di trattazione dei singoli temi, seppur, trattandosi di un processo iniziato al termine del 2022, vedrà un'analisi di dettaglio a partire dai futuri report di sostenibilità.

Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare

I dati presentati si riferiscono a RINA nel suo complesso e sono stati calcolati in modo accurato. Occasionalmente, gli indicatori di performance non si riferiscono a tutte le società RINA: ciò è dovuto alla difficoltà di reperire dati completi. In questi casi, i perimetri applicati sono riportati accanto all'indicatore. Occasionalmente, gli indicatori di performance sono calcolati sulla base di stime. In questi casi, le stime sono riportate accanto all'indicatore o nelle note di calcolo.

Spinti dal principio che solo ciò che è misurabile è migliorabile, durante il corso del 2022 abbiamo ampliato e reso più accurata la base dati dei contenuti presenti nel report, continuando nell'opera di completo allineamento agli standard ed ai requisiti della dichiarazione non finanziaria ai sensi del decreto legislativo italiano 254/2016. È stato un lungo lavoro, una collaborazione tra diverse funzioni aziendali, coordinate all'interno di un Gruppo di Lavoro ESG dedicato, che ha mirato alla diffusione della valenza e dell'importanza della raccolta delle informazioni di sostenibilità, volte alla redazione di questo report. In seguito a tale campagna di carattere divulgativo, sono dunque state effettuate richieste puntuali sui dati necessari. Proprio in quest'ottica di miglioramento continuo, la struttura del documento e le informazioni in esso contenute non sono sempre direttamente comparabili con quelle dei report precedenti. Tuttavia, ove possibile, sono stati riportati i dati 2021 aggiornati, in modo da rispettare il principio di comparabilità ed è stata data informazione della revisione del dato.

Contatto

Per qualsiasi domanda, commento o feedback in merito al presente report di sostenibilità, si prega di contattare gcple@rina.org.



I nostri Stakeholder

RINA considera la costruzione di relazioni di fiducia con i propri stakeholder un elemento necessario per sviluppare e migliorare la propria strategia ed operatività.

L’ascolto dei nostri stakeholder è di primaria importanza per comprenderne a fondo esigenze ed aspettative, per fare emergere temi materiali e indirizzare le nostre azioni di conseguenza. Crediamo fortemente che per vincere le sfide di fronte alle quali ci pone il mondo, sia imprescindibile un approccio collaborativo e per questo, nell’ottica di individuare con maggior dettaglio i nostri impatti, rischi ed opportunità, nel corso del 2022 abbiamo voluto dare un’impronta formale a ciò che ci guida, pubblicando la nostra politica di Stakeholder Engagement. Tale Politica, pubblicata nei primi mesi del 2023, vuole identificare gli Stakeholder rilevanti di RINA, stabilire i principi generali per individuarne esigenze ed aspettative, e delineare le basi per un modello di coinvolgimento, che sarà sviluppato nell’anno in corso. Nel promuovere tali attività e definire la propria strategia di sostenibilità a lungo termine, RINA riconosce ed applica i principi di inclusività, materialità, rispondenza ed impatto.

Le aspettative dei nostri stakeholder sono state individuate incrociando interviste interne con la materialità del settore dei servizi professionali del rating ESG di MSCI, come descritto in maggior dettaglio al capitolo dedicato. Prevediamo, con il Piano di Stakeholder Engagement, un aggiornamento e la rifinitura di tali informazioni per il 2023.

Rispetto all’analisi 2021 abbiamo sostituito la categoria Dipendenti con Capitale umano, rendendone più ampio lo spettro di inclusività sia in termini fisici, andando a comprendere tutte quelle persone che collaborano con RINA ma che non sono di per sé dipendenti, sia in termini intellettuali. Infatti, vogliamo dare dignità alle capacità, competenze e conoscenze delle nostre persone, bagaglio fondamentale per creare valore condiviso.

Di seguito l’elenco dei nostri Stakeholder:

Stakeholder	Aspettative	Metodo di coinvolgimento
Capitale Umano	Pagamenti puntuali, networking, supporto al miglioramento, sviluppo delle competenze, work -life balance, standard di salute e sicurezza soddisfacenti.	Le nostre persone sono l’elemento chiave per realizzare il nostro piano strategico 2023-2025. Abbiamo sviluppato un Engagement Score che ci consenta di conoscere le esigenze dei nostri dipendenti in un’ottica di miglioramento continuo. Provvediamo alla formazione e alla gestione dei talenti per sviluppare le competenze dei nostri dipendenti.
Clienti	Competenza, rispetto degli standard e delle tempistiche contrattuali, supporto all’innovazione, digitalizzazione e sostenibilità, integrità, condizioni trasparenti, tariffe adeguate, comunicazione chiara, privacy e security.	I nostri clienti sono al centro di ciò che facciamo. Effettuiamo periodicamente un sondaggio per monitorare la soddisfazione dei clienti e comprenderne i pensieri, le opinioni e le preoccupazioni su una serie di questioni aziendali e di sostenibilità. Rispondiamo periodicamente a questionari e rating ESG riconosciuti.
Investitori	Solidità del business, buona performance ESG, percentuale di ricavi/margine dai servizi di portafoglio orientati alla sostenibilità, trasparenza, identificazione, gestione e mitigazione del rischio.	I nostri investitori sono fondamentali per la nostra vita, per la crescita e per il successo. Il nostro obiettivo è quello di essere considerati un investimento solido e sostenibile. Ci impegniamo a garantire grande trasparenza in tutti i documenti che condividiamo con gli investitori e durante le riunioni periodiche.

Stakeholder	Aspettative	Metodo di coinvolgimento
Fornitori	Creazione di partnership, riconoscimento della professionalità, puntualità nei pagamenti, networking, supporto al miglioramento, standard di salute e sicurezza soddisfacenti.	È grazie ai nostri fornitori che siamo in grado di fare ciò che facciamo; quindi, è fondamentale comprendere quale valore aggiunto loro portano a noi e noi a loro, in un’ottica di collaborazione reciproca per la crescita di entrambe le parti. Coinvolgiamo i nostri fornitori in iniziative ad ampio raggio incentrate sulla trasparenza e la condivisione delle informazioni sulle tematiche ESG. Inoltre, verrà a breve implementato un portale fornitori dedicato.
Società civile in generale	Contributo all’economia locale, rispetto dell’ambiente e dei diritti umani, sponsorizzazione di progetti, trasparenza.	La società civile impatta ed è a sua volta impattata dalle attività di RINA. Facciamo parte di numerose associazioni tecniche, comitati e gruppi di lavoro per tenerci aggiornati su argomenti di estremo interesse. Sviluppiamo programmi nelle scuole e nelle università per promuovere una cultura dello sviluppo sostenibile.





Materialità

I temi materiali sono quelli che rappresentano gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, RINA ha identificato i temi materiali per l'azienda e per i suoi stakeholder analizzando innanzitutto il proprio contesto organizzativo, oltre che utilizzando svariate fonti per l'individuazione dei propri impatti: benchmark di settore, best practice nazionali e internazionali, documentazione interna (Codice Etico, Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del decreto legislativo italiano 231/2001, policy interne), strumenti esterni (in particolare gli standard GRI), principi e normative nazionali e internazionali in materia di sostenibilità (es. Global Compact, Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), Piano d'Azione della Commissione Europea per la Finanza Sostenibile e parti dell'art. 3 del decreto legislativo italiano 254/2016). Abbiamo svolto la valutazione di materialità coinvolgendo direttamente le principali funzioni aziendali ed effettuando una valutazione quali-quantitativa delle tematiche identificate, tenendo conto delle aspettative degli stakeholder.

È nostra intenzione, nel corso del prossimo anno, ampliare la platea di soggetti coinvolti nell'analisi di materialità, con l'obiettivo di valutare e prioritizzare accuratamente gli impatti e rispondere così in modo sempre più completo e trasparente alle richieste del mercato.

Nel corso del 2022 abbiamo dato inizio ad un processo di revisione della nostra materialità sulla base della MSCI ESG Industry Materiality Map, la mappa di materialità ESG di settore di MSCI (Morgan Stanley Capital Investment). Tale mappa mette in evidenza, per ciascun settore (sulla base della classificazione GICS - Global Industry Classification Standard), le questioni ESG che hanno un impatto sul mondo esterno. È una mappa dinamica che tiene conto dell'evoluzione del contesto di riferimento e che utilizza una metodologia specifica per ciascun settore per ponderare il peso di ogni tema.

Vista la natura delle attività di RINA, sono stati presi come riferimento, all'interno della macrocategoria Industrials, le sub-category Diversified Support Services e Research and Consulting Services. In definitiva, abbiamo riorganizzato i temi in categorie ed aggiunto, quale tema materiale indipendente, la Governance nel suo complesso. Essa, infatti, viene individuata come tema di settore predominante, con un peso rispettivamente del 63% per i Diversified Support Services e del 49% per Research and Consulting Services.

Tale pillar valuta l'impatto che le pratiche di corporate governance e di etica aziendale della società hanno sugli investitori e si articola nelle seguenti sottocategorie, questioni chiave della governance: proprietà e controllo, composizione del Consiglio di Amministrazione, retribuzione, principi contabili, etica aziendale e trasparenza fiscale.

All'interno del presente report vengono analizzate in dettaglio tali tematiche, ad eccezione della Gestione del Consiglio di Amministrazione. RINA riconosce la materialità dell'argomento e a tal proposito ha dato inizio ad un'attività di riorganizzazione interna del proprio Board, sia in termini di composizione sia di funzionamento, mirato ad un'evoluzione del ruolo del Board stesso, capace non solo di ratificare decisioni già prese e di posizionare la società sul mercato, ma anche di aiutarla a individuare le proprie potenzialità.

A questo riguardo il processo, attualmente in progress, ha visto l'introduzione di due comitati misti consiliari manageriali (Comitato ESG e Comitato Cyber Security & Digital), due organi consultivi che supportano il Consiglio di Amministrazione a prendere decisioni informate e consapevoli. Abbiamo rafforzato il Modello Organizzativo e di Governance e il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, che periodicamente riporta al Consiglio di Amministrazione incontra il Collegio Sindacale. Sono previste poi ulteriori attività, tra cui l'introduzione di competenze tecniche specifiche all'interno del consiglio ed il rispetto delle linee guida sulla parità di genere secondo la UNI PdR 125:2022. Proprio però per il carattere transitorio che ha rivestito il 2022 in questo contesto e i cambiamenti della struttura societaria, con l'uscita dei Soci di minoranza e lo share buyback associato, abbiamo ritenuto di non dedicarvi uno spazio a sé. Sarà nostra cura descrivere con dettaglio il tema materiale nel prossimo bilancio di sostenibilità, a valle dell'attuazione del processo sopracitato.



E-Ambiente

- Efficienza energetica
- Emissioni di CO₂



S-Aspetti sociali e diritti umani

- Diritti umani nella catena del valore: Gestione del lavoro | Standard di lavoro della catena di fornitura
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- Sviluppo del capitale umano: Valorizzazione del capitale umano | Apprendimento e sviluppo delle competenze
- Privacy e sicurezza dei dati
- Diversità e inclusione
- Qualità e soddisfazione del cliente



G-Etica e compliance

- Etica aziendale: Anticorruzione | Imparzialità | Valore economico sostenibile
- Governance: Proprietà e controllo | Composizione del Consiglio di Amministrazione | Principi contabili | Retribuzione | Trasparenza fiscale | Gestione del rischio

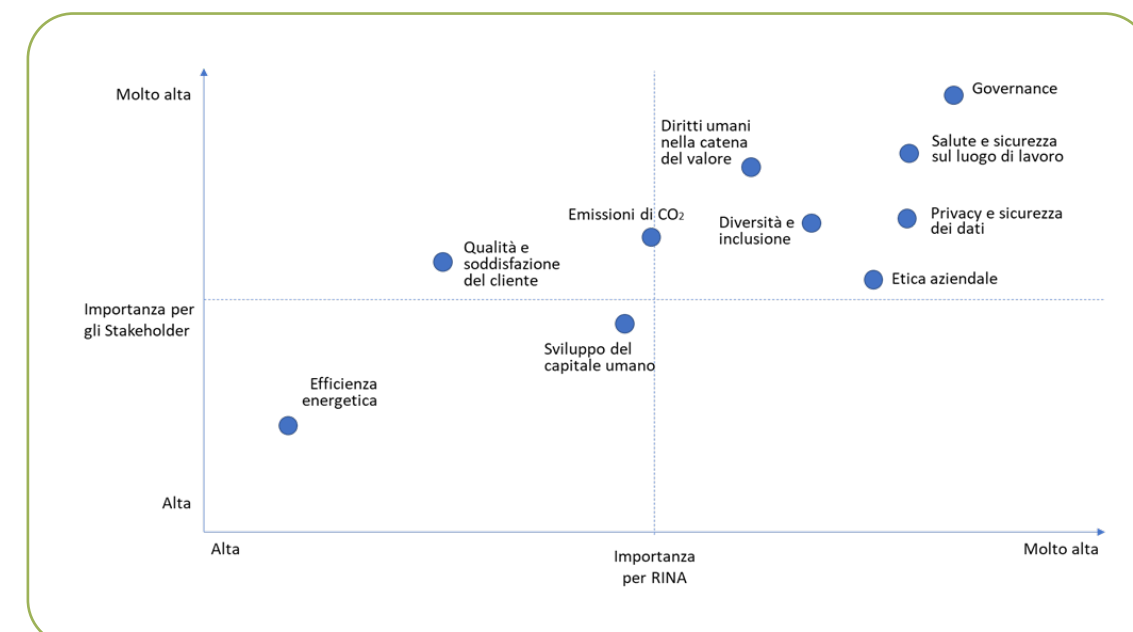


Tabella di raccordo con il D.Lgs. 254/2016

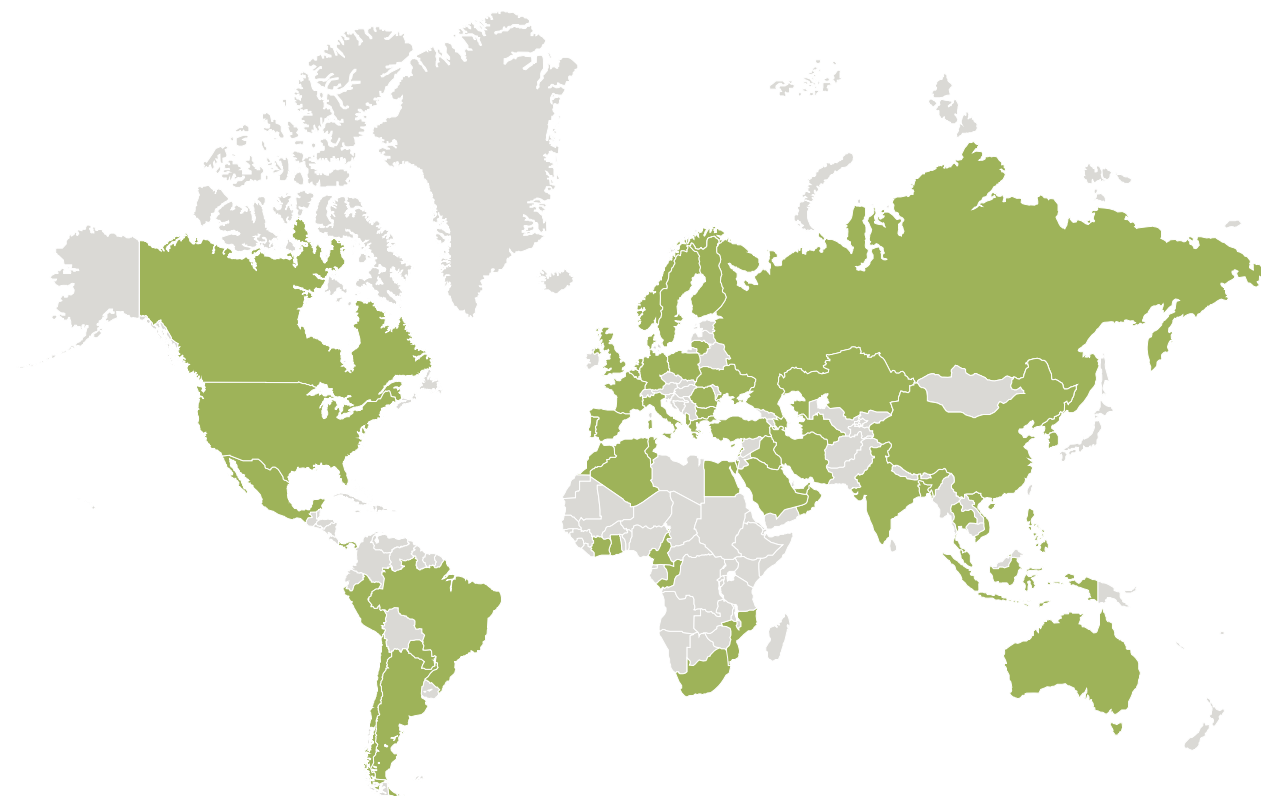
Ambiti Minimi D.Lgs. 254/2016	Temi materiali	Capitolo	KPI	UN Global Compact e SDGs
Ambiente				
Utilizzo di Risorse Energetiche	Efficienza Energetica	Make it sustainable - Ambiente	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione 302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione 302-3 Intensità energetica KPI RINA: Approvvigionamento di energia da fonti energetiche rinnovabili	
Emissioni di gas effetto serra ed emissioni inquinanti	Emissioni di CO ₂		305- Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1) 305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2) 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3) 305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	
Impatto sull'ambiente	Emissioni di CO ₂			
Impiego delle risorse idriche	N.D. - L'utilizzo delle risorse idriche non è una questione materiale, in quanto tali risorse sono utilizzate solo per ad uso sanitario			
Sociale				
Aspetti Sociali e attinenti alla gestione del personale	Diritti umani nella catena del valore - Gestione del lavoro	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti 401-3 Congedo parentale 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione 404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale KPI RINA: Engagement Score	
	Sviluppo del capitale umano			
Promozione della parità di genere e prevenzione delle discriminazioni	Diversità e Inclusione		405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate KPI RINA: Diversità nella leadership	
Impatto sulla salute e la sicurezza	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro		403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	

Tabella di raccordo con il D.Lgs. 254/2016

Ambiti Minimi D.Lgs. 254/2016	Temi materiali	Capitolo	KPI	UN Global Compact e SDGs
Impatto sulla salute e la sicurezza	Salute e sicurezza sul luogo di lavoro	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro	
Rispetto dei diritti umani e prevenzione delle violazioni	Diritti umani nella catena del valore - Gestione del lavoro Diritti umani nella catena del valore - Standard di lavoro della catena di fornitura Privacy e sicurezza dei dati		407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio 408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile 409- Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio 418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	
Governance				
Lotta contro la corruzione sia attiva sia passiva	Etica aziendale - Anticorruzione	Make it sustainable – Etica e Compliance	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione 205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione 205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate KPI RINA: Formazione sull'integrità KPI RINA: Numero di accreditamenti sospesi, numero di segnalazioni o reclami su questioni relative all'imparzialità	
Modello aziendale di gestione ed organizzazione delle attività dell'impresa	Governance	Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA		
Politiche dell'impresa	Governance	Impegno in termini di policy e integrazione degli impegni		
Rischi generati o subiti	Governance - Gestione del rischio	Gestione del rischio		

Profilo aziendale

Presenza di RINA nel mondo



5000
Collegi



200
Uffici



72
Paesi



>90
Nazionalità



73%
Istruzione
universitaria
Dato disponibile solo per l'Italia



43
Età media

RINA è una multinazionale che fornisce servizi di certificazione, classificazione navale, test di prodotto, supervisione in sito e ispezione dei fornitori, formazione e consulenza ingegneristica in una vasta gamma di settori.

Il modello di business di RINA copre l'intero processo di sviluppo del progetto, dal concept al completamento, con l'obiettivo di garantire la sostenibilità tecnica, ambientale e di sicurezza, e talvolta anche economica e finanziaria; l'integrazione di servizi di consulenza ingegneristica di alto livello con valide tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), sempre nel rispetto delle politiche di gestione dei conflitti di interesse, garantisce il successo delle iniziative nelle aree sopra descritte. In un mondo che è alla ricerca di nuove fonti di energia ed è attraversato dalla trasformazione digitale, la combinazione delle nostre capacità ingegneristiche innovative, supportate dalla ricerca, e della nostra esperienza nel controllo della qualità ci contraddistingue sul mercato. Questa combinazione garantisce, tra l'altro, la sostenibilità delle nuove soluzioni.

In RINA lavoriamo costantemente per fornire servizi che aumentino gli standard qualitativi del mercato e migliorino il benessere della società. Così facendo, stiamo costruendo valori sostenibili per le generazioni future. Noi crediamo nel valore delle idee visionarie e nell'importanza di proteggere la vita e l'ambiente. Ecco perché l'innovazione e la sostenibilità sono al centro della nostra attività. Insieme, migliorano la reputazione di RINA e dei nostri clienti, che sono anche impegnati a sostenere il pianeta e a dare un contributo positivo alla società.

Chi siamo

Con oltre 160 anni di esperienza in una vasta gamma di settori, RINA è una multinazionale che aiuta i clienti a costruire business forti e di successo. Attraverso una rete globale di 5.000 professionisti di talento che operano su 200 uffici in 70 paesi, supportiamo gli operatori del mercato durante l'intero ciclo di vita dei loro progetti, assistendoli nel rinnovamento dei loro prodotti, tecnologie e servizi. La classificazione navale è stata al centro della nostra attività fin dall'inizio e oggi ci rende una delle società di classificazione navale più importanti al mondo. Nel corso del tempo abbiamo progressivamente esteso i nostri servizi e ampliato la nostra gamma di settori operativi. Promuoviamo un approccio "green" al settore Marine con un forte impegno per il risparmio energetico, la riduzione delle emissioni e l'ottimizzazione dei consumi di carburante.

Aiutiamo a supportare la crescita sostenibile degli operatori del settore Energy in tutto il mondo per soddisfare le crescenti richieste del mercato della produzione di energia (convenzionale, rinnovabile e delle reti elettriche), compresa la tutela dell'ambiente, e il nostro team Industry ha la capacità unica di supportare i clienti nell'aumentare la loro competitività laddove i materiali, le tecnologie e l'innovazione giocano un ruolo critico, con particolare attenzione alla produzione, all'industria dell'acciaio e delle leghe speciali, all'aerospaziale e alla difesa. I nostri servizi di certificazione di terza parte forniscono una garanzia indipendente di conformità ai rispettivi standard normativi, al fine di supportare le imprese in tutti gli aspetti dei progetti, delle operazioni, della logistica e delle normative.

Forniamo servizi dedicati e personalizzati per i settori della mobilità e delle infrastrutture, finalizzati ad ottimizzare il valore e il potenziale degli asset nel rispetto degli standard, del controllo dei costi, della verifica della qualità e della sicurezza e dei tempi di progetto e, in relazione ai servizi in sito, supportiamo la gestione degli asset o dei progetti dei clienti in vari segmenti di mercato, così che possano raggiungere gli obiettivi di performance rispettando gli standard QHSE, le scadenze e tutti i requisiti normativi. Affidare un progetto a noi significa essere sicuri che tutto sarà gestito con la massima cura, e la nostra mentalità ci permette di applicare un approccio semplice a situazioni complesse.

Tutti in RINA scelgono di fare ciò che fanno perché credono in un valore condiviso che ci definisce tutti: fornire soluzioni che migliorano il benessere della società e costruire valori sostenibili per le generazioni future. Lo facciamo grazie alle nostre competenze, alle nostre conoscenze e a un team in grado di fornire soluzioni chiare e innovative a problemi complessi e di portare a compimento anche i progetti più ambiziosi.

Cosa facciamo

RINA opera attraverso cinque business unit globali che promuovono la crescita per fornire valore ai suoi stakeholder:



Energy & Mobility

Soluzioni energetiche da O&G alle rinnovabili, considerando la sostenibilità e gli impatti ambientali.



Marine

Classificazione navale, regole, tecnologie e servizi innovativi per la gestione delle navi da trasporto e da diporto.



Certification

Soluzioni a supporto di prodotti, persone e processi nel loro percorso verso l'eccellenza.



Real Estate & Infrastructure

Il percorso verso la prossima generazione di edifici e infrastrutture garantendone la sicurezza e l'efficienza.



Industry

Industria 4.0, innovazione e ricerca, spazio e difesa, sicurezza informatica.

Struttura societaria

RINA è costituito da RINA S.p.A. ("la capogruppo"), che controlla le principali società operative RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A. ("le controllate dirette"), che a loro volta controllano altre società (per la struttura societaria dettagliata si rimanda al bilancio consolidato di RINA). La Capogruppo svolge attività di "direzione e coordinamento" nei confronti delle controllate in ambito strategico, amministrativo, organizzativo, informatico, legale, HR, marketing e commerciale, mentre le decisioni tecniche e operative restano di esclusiva responsabilità delle controllate. Queste ultime forniscono due servizi principali:

- Servizi TIC (Test, Ispezione e Certificazione), con servizi di valutazione della conformità, generalmente sulla base di accreditamenti, autorizzazioni e notifiche
- Servizi di consulenza ingegneristica

La nostra sede si trova in Via Corsica 12, Genova, Italia. Nel momento in cui scriviamo, è possibile trovare l'elenco degli uffici RINA sul nostro sito web: <https://www.rina.org/it/contacts>.

La nostra cultura

I valori sono i principi fondanti della nostra organizzazione. Essi sono specificamente legati alla nostra azienda e stanno alla base di tutto ciò che facciamo. Dal primo colloquio fino all'ultimo giorno di lavoro, ai dipendenti dovrebbe essere costantemente ricordato che i valori fondamentali costituiscono la base di ogni decisione presa dall'azienda. La nostra mentalità è il modo in cui agiamo giorno per giorno e determina il modo in cui lavoriamo e interagiamo con gli stakeholder e i clienti. La nostra cultura è il risultato dei nostri valori e della nostra mentalità. È la personalità collettiva della nostra azienda, sono le solide basi e i comportamenti distintivi che ci accomunano e ci identificano come persone RINA, e si tratta di un meccanismo auto-rafforzante: ogni volta che agiamo secondo questi valori e questa mentalità, inviamo ai nostri colleghi un segnale che li incoraggia a fare altrettanto. Questa cultura sta alla base di tutte le nostre azioni e delle nostre politiche, dai metodi di assunzione ai sistemi di gestione delle performance, dai criteri per la promozione e i premi ai benefit e alle politiche per chi lascia l'azienda. Tutto questo produce un miglioramento in tutte le aree della nostra attività, dalle assunzioni alla lealtà dei dipendenti, dalla soddisfazione sul lavoro alla collaborazione, dalle performance al morale e alla riduzione dello stress.

Purpose e Way

In RINA guardiamo costantemente oltre l'orizzonte e, in ultima analisi, tutto ciò che facciamo ha un effetto sulle persone. Ci sforziamo di fornire continuamente soluzioni che aumentino gli standard qualitativi dei nostri mercati e migliorino il benessere della società, costruendo valori sostenibili per le generazioni future. In un mondo che è alla ricerca di nuove fonti di energia ed è sopraffatto dalla trasformazione digitale, la combinazione delle nostre capacità ingegneristiche innovative, supportate dalla ricerca, e della nostra esperienza nel controllo della qualità ci contraddistingue dalla massa. Il nostro Purpose è la ragione per cui RINA esiste, lo scopo principale e finale della nostra organizzazione, mentre la nostra Way è l'approccio che adottiamo per raggiungere tale scopo.

Il nostro Purpose

Avviciniamo le persone, il pianeta e le organizzazioni per anticipare le sfide del futuro e migliorare la qualità della vita.

La nostra Way

Semplifichiamo le complessità attraverso le nostre competenze, rendendo possibile ciò che sembra impossibile. RINA lavora con i clienti su progetti complessi in tutto il mondo. Otteniamo i nostri successi grazie alla capacità di semplificare i concetti senza banalizzarli e di trovare e proporre soluzioni, creando connessioni e aiutando a superare gli ostacoli per migliorare la vita per tutti, prendendo ciò che è complesso e rendendolo semplice.

Piano strategico e ESG

La crescente attenzione che nella nostra strategia dedichiamo agli obiettivi di sviluppo sostenibile si evidenzia anche nel nostro Piano Strategico 2021-2023, in cui le tematiche ESG sono considerate un imperativo strategico insieme alla transizione energetica e alle soluzioni end-to-end, ed il capitale umano è l'asset fondamentale per la sua implementazione. Stiamo ampliando continuamente i nostri servizi ESG sia per quanto concerne i servizi TIC (Testing, Ispezione e Certificazione) che per quelli di consulenza ingegneristica, nell'intento di fornire soluzioni che creino valore per i nostri clienti e per il nostro business, migliorando allo stesso tempo il benessere della società e costruendo valori sostenibili per le generazioni future. Ultimi ma non per importanza, la digitalizzazione e l'eccellenza operativa sono gli abilitatori essenziali per il raggiungimento dei nostri obiettivi.



La definizione e l'implementazione di una strategia ESG interna contribuiscono ad accreditare RINA come una società Business-to-Society.

Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA

Il decreto legislativo 231 del 2001 ha introdotto in Italia la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in conseguenza della commissione di un fatto illecito. A seguito dell'applicazione del decreto, le società sono ritenute responsabili degli illeciti commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati previsti dal D.lgs. 231/2001 connessi all'attività aziendale e di mitigare il rischio connesso alla responsabilità amministrativa della società. Nel 2006, RINA ha approvato il proprio Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, che è stato periodicamente rivisto. Nel luglio 2022, il Modello è stato aggiornato per allineare il sistema di controllo interno alle novità normative intercorse (tra le altre, la Legge 9 marzo 2022, n. 22 recante "Disposizioni in materia di reati contro il patrimonio culturale").

Il Modello è ispirato ai valori e principi previsti nel Codice Etico ed è rivolto a tutti coloro che operano per conseguire lo scopo e gli obiettivi di RINA, in considerazione delle loro diverse posizioni (management, dipendenti, partner commerciali, ecc.).

Corporate governance

RINA è costituito dalla capogruppo RINA S.p.A., la holding che controlla le principali sub-holding RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A., e dalle società controllate in Italia e all'estero. Per garantire il rispetto delle norme applicabili in materia di riconoscimento, autorizzazione, notifica e accreditamento, comprese quelle relative alla gestione dell'imparzialità, le sub-holding sono soggette all'attività di gestione e coordinamento della holding nelle aree della finanza, dell'amministrazione, della strategia, dell'organizzazione, della gestione e della continuità operativa. Tale attività non limita in alcun modo le scelte sul piano tecnico ed operativo, che rimangono di responsabilità esclusiva delle sub-holding e delle società sotto il loro controllo. I pilastri del modello di governance di RINA sono i seguenti:

- La direzione strategica e il coordinamento sono svolti dalla holding
- Le attività tecniche e operative sono gestite dalle sub-holding
- Le posizioni manageriali nella holding e nelle sub-holding sono separate
- I rapporti, i flussi di informazioni e i controlli sono gestiti in maniera adeguata

La rigorosa separazione delle funzioni negli organi direttivi, unitamente a una valutazione del rischio di imparzialità volta a identificare e gestire l'imparzialità e il rischio di conflitti di interesse nelle relazioni aziendali, garantisce il rispetto delle regole applicabili in materia di imparzialità. Abbiamo ideato un modello di organizzazione e di governance che, nel corso degli anni, è stato verificato e approvato dai più severi controllori, tra cui la Commissione Europea, l'Agenzia Europea per la Sicurezza Marittima, l'ente di accreditamento italiano Accredia, e molti altri enti di accreditamento in tutto il mondo.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della holding svolge il ruolo di guida, coordinamento, verifica e controllo di RINA nel suo complesso. I suoi membri durano in carica per tre esercizi e sono rieleggibili. Il Consiglio definisce la struttura della corporate governance e indirizza la gestione generale delle società controllate e di RINA nel suo complesso. Inoltre, valuta l'adeguatezza dei sistemi organizzativi delle società controllate, sia in relazione allo sviluppo del business che al controllo/alla gestione dei rischi sulla base dello statuto per tempo vigente, dei regolamenti vigenti e delle disposizioni di legge applicabili.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale della holding svolge un ruolo di controllo della Società. I suoi membri sono eletti dall'Assemblea dei Soci e durano in carica tre esercizi. Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società e sul suo concreto funzionamento. A tal fine, dispone di poteri di ispezione e di controllo e può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali o su determinati affari.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è responsabile di vigilare sul rispetto, sul corretto funzionamento e sull'effettività del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. L'Organismo monitora l'applicazione del Codice Etico utilizzando i dati e le informazioni raccolte dalla funzione Internal Audit o attraverso segnalazioni (whistleblowing). Esprime inoltre pareri vincolanti sulla sua interpretazione, effettua revisioni periodiche e propone eventuali modifiche all'organo di gestione. Il Consiglio di Amministrazione della holding si avvale del supporto dei seguenti Comitati e Funzioni.

Comitato di direzione e coordinamento

Il Comitato è composto dall'Amministratore Delegato e dai responsabili delle direzioni della holding e dagli Amministratori Delegati delle sub-holding. Sviluppa le regole che disciplinano l'attività di direzione e coordinamento svolte dalla holding, supporta l'Amministratore Delegato nella definizione delle politiche, della strategia, dell'organizzazione e del budget. Inoltre, il Comitato garantisce il continuo scambio di flussi informativi tra la holding e le sub-holding.

Comitato controllo e rischi

Questo comitato assiste il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. nell'identificazione, valutazione, gestione e controllo dei rischi associati alle attività di RINA. Il Comitato esamina le attività di controllo interno e di gestione dei rischi, ne valuta l'adeguatezza e l'efficacia, e può richiedere all'Internal Audit analisi dettagliate su rischi, aree o attività specifiche. La Politica RINA Enterprise Risk Management (Gestione del rischio di impresa), revisionata nel gennaio 2020, definisce il nostro impegno a sviluppare un framework di Enterprise Risk Management (ERM).

Corporate compliance board

Il Corporate compliance board fornisce linee guida per assicurare che le attività di RINA siano conformi ai

requisiti di imparzialità indicati nelle norme applicabili, nonché a quelli di integrità, tutela delle informazioni aziendali, dei dati personali e della proprietà intellettuale, lotta alla corruzione, correttezza nella condotta commerciale, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, diritti umani ed equità del lavoro..

Comitato ESG

Questo comitato assiste il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. nell'identificazione, gestione e monitoraggio della strategia di RINA sulle tematiche ESG, connesse sia alle iniziative di business a supporto dei clienti e del mercato, sia alle iniziative interne e alle dinamiche di interazione con gli stakeholder. Il Comitato promuove una cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda ed interagisce con il Comitato controllo e rischi per porre attenzione agli aspetti ESG nella gestione del rischio d'impresa. Inoltre, il Comitato promuove il ruolo di RINA come riferimento nazionale e internazionale in materia ESG.

Comitato cyber security & digital

Il Comitato cyber security & digital assiste l'Amministratore Delegato e il Top Management di RINA S.p.A. nella definizione e continuo aggiornamento della politica e strategia di RINA in materia di cyber security e digitalizzazione. Il Comitato si riunisce periodicamente e vede coinvolti i responsabili delle direzioni della holding, gli Amministratori Delegati e gli EVPs delle sub-holding, esperti di settore e rappresentanti dell'industria di settore. Esso ha il compito di monitorare gli sviluppi normativi, tecnici e tecnologici in materia di cyber security e digitalizzazione, sviluppare nel tessuto aziendale una cultura e consapevolezza sul tema e promuovere il posizionamento di RINA sul mercato quale centro di competenza ed eccellenza in materia. Il Comitato interagisce inoltre con il Comitato Controllo e Rischi di RINA S.p.A. nella gestione del rischio cyber.

Internal Audit

La funzione Internal Audit valuta l'efficacia della governance, della gestione dei rischi e del sistema di controllo interno. Verifica il rispetto del Codice Etico, gestisce le segnalazioni di potenziali violazioni dello stesso e trasmette i risultati di tale attività all'Organismo di Vigilanza.

Comitato Imparzialità Servizi Immobiliari di RINA Prime Value Services S.p.A.

Questo comitato consultivo ed informativo supporta il Consiglio di Amministrazione di RINA Prime Value Service S.p.A. (RPVS) nella gestione, a livello strategico e metodologico, dell'indipendenza, dell'imparzialità e del conflitto di interessi. Ne fanno parte l'Amministratore Delegato di RPVS, il Chief Risk Officer di RINA S.p.A. e i responsabili delle linee di business di RPVS. Il comitato collabora con l'Unità Gestione Imparzialità di RPVS, le linee di business di RPVS, il Safeguarding Impartiality Board di RINA Services S.p.A. e il Corporate Compliance Board di RINA S.p.A., per identificare le minacce all'imparzialità derivanti da sviluppi normativi, attività e relazioni nell'ambito del perimetro di RPVS e del Gruppo RINA, di cui RPVS fa parte, e per definirne la gestione.

Impegno in termini di policy e integrazione degli impegni

RINA ha adottato un Codice Etico che stabilisce e comunica, sia all'interno di RINA sia a tutti gli stakeholder esterni, i valori e i principi fondamentali che stanno alla base delle nostre attività. Il Codice fornisce indicazioni sulla condotta appropriata per tutelare l'immagine di RINA in termini di correttezza, reputazione e prestigio. Inoltre, assicura la condivisione di un sistema generale di valori e principi da parte di ogni dipendente e collaboratore, a tutti i livelli. Ulteriori indicazioni sui contenuti del codice etico sono riportati al capitolo Etica e Compliance.

Dal codice etico discendono le politiche, emesse dal CEO, valide per tutto il gruppo, trasmesse per e-mail e caricate sul repository aziendale a beneficio dei dipendenti RINA, pubblicate sul sito internet di RINA alla sezione <https://www.rina.org/en/about-us/compliance>, tra cui l'impegno al rispetto dei diritti umani, le politiche di salute, sicurezza e ambiente, anticorruzione, security, corporate social responsibility, anti molestie sul posto di lavoro, e diversità, equità ed inclusione. RINA richiede ai propri partner in business di riconoscere principi espressi nel codice etico. Nel caso specifico dei diritti umani, della parità di genere e della prevenzione della corruzione, sono previste esplicite che determinano le conseguenze in caso di mancato rispetto delle politiche corrispondenti. In materia di anticorruzione è prevista la due diligence ed eventualmente di audit.

Le politiche sono trasferite nei modelli organizzativi e nei set di procedure ed istruzioni operative, che vengono utilizzate per descrivere i compiti assegnati alle diverse funzioni nell'esecuzione dei processi aziendali. Le procedure sono approvate dalle funzioni responsabili dei processi ivi descritti, pubblicate sul repository aziendale e comunicate per posta elettronica a tutti i colleghi. Per ogni processo è prevista una idonea attività formativa che può prendere forma sia in corsi in presenza, in corsi online, in riunioni strutturate tra le funzioni interessate, con richiami periodici o secondo necessità. La corretta applicazione delle procedure e delle prescrizioni riportate è verificata attraverso il sistema dei controlli interni, con un primo livello operato dalla linea (tramite la segregazione tra esecutore di una attività ed approvatore), un secondo livello operato dalla compliance (a verificare che le prescrizioni dei modelli organizzativi e le politiche siano correttamente implementate e trasposte nelle procedure) ed infine dal terzo livello, che esamina la corretta realizzazione dei controlli e delle trasposizioni di cui sopra.

Appartenenza ad associazioni

RINA partecipa ai lavori delle seguenti associazioni internazionali, con focus e coinvolgimento diverso a seconda dei casi, dal coinvolgimento dell'organo direttivo alla partecipazione a comitati specifici:

TIC Council Associazione Internazionale del settore Testing, Inspection and Certification (Comitati regionali o tematici)	EFCA European Federation of Engineering Consultancy Associations (Board of Directors)	Associazione Conforma Associazione Italiana del settore di ispezioni, prove e taratura (Presidenza del Consiglio Direttivo)	OICE Associazione delle Organizzazioni di Ingegneri e Consulenza (Vice Presidenza)
---	--	---	---

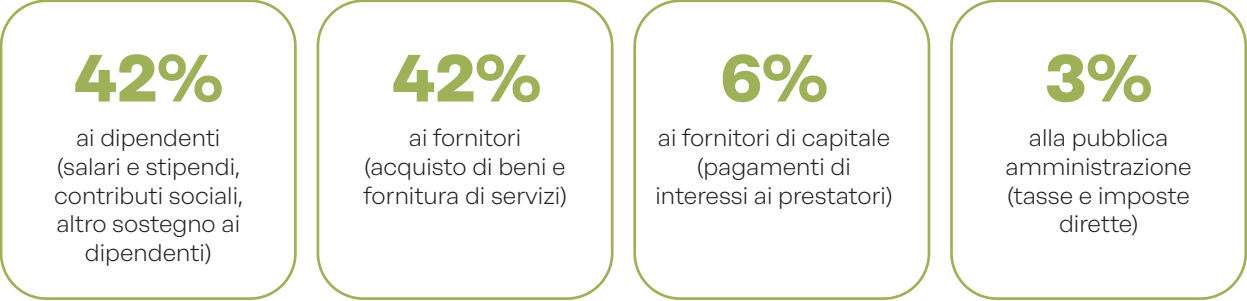
Valore Economico Sostenibile

Fare business in modo sostenibile è la base per creare il circolo virtuoso che permette all'azienda di massimizzare i benefici e ridurre al minimo i rischi, realizzando una crescita economica continua. Se la crescita è perseguita attraverso politiche che non considerano e non rispettano il contesto in cui l'impresa opera, si creeranno condizioni che destabilizzeranno l'impresa stessa, danneggiando il suo mercato di riferimento e impedendone lo sviluppo. Mettere la sostenibilità al centro della propria strategia, quindi, porta a veri e propri vantaggi economici: ad esempio, l'adozione di pratiche attente al benessere dei dipendenti riduce il turnover e aumenta la produttività; l'efficientamento dell'uso dell'energia si traduce in risparmi importanti; o ancora essere un'azienda sostenibile può facilitare la stipula di contratti con i clienti e permette di accedere a fonti di finanziamento più convenienti. RINA si impegna ad aggiungere valore alla società non solo nel breve, ma anche nel lungo periodo, consentendo un mondo più sicuro oggi e un futuro più sostenibile domani. Nel 2022 i nostri ricavi sono ammontati a 664 milioni di euro, con un EBITDA pari al 12,1%. Questo risultato rappresenta un valore non solo per l'azienda stessa, ma anche per tutti i suoi stakeholder, poiché RINA, attraverso le sue attività, contribuisce anche alla loro crescita.

 664 mln € Ricavi Crescita del 21% rispetto al 2021	 12,1% EBITDA e marginalità EBITDA allineato al dato storico e in crescita del 3,5% rispetto al 2021	 ~712 mln € Ordini acquisiti ~ +58 mln rispetto al budget 2022	 - 114,1 mln € Incassi e PFN PFN normalizzata migliore rispetto a bdg (-17M)
--	--	--	--

Il valore economico generato e la relativa distribuzione sono calcolati riclassificando le voci del conto economico consolidato, sulla base degli standard GRI. Il valore economico generato ammonta a 695,5 milioni di euro, con un aumento di 132,6 milioni di euro, pari al 23,6 %, rispetto al 2021, costituito da ricavi operativi, proventi finanziari e altri ricavi.

Il valore economico è stato ripartito tra gli stakeholder nel modo seguente:



Il restante importo (circa il **7%** del valore economico generato) è stato trattenuto dal sistema aziendale ed è costituito principalmente da ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri e utili non distribuiti.

Gestione del Rischio

La gestione del rischio è di primaria importanza per RINA, in quanto identificare, analizzare e mitigare i rischi equivale a garantire il raggiungimento degli obiettivi strategici e la continuità operativa del Gruppo. La gestione del rischio è garantita attraverso l'implementazione della Risk Policy, del processo di 'Enterprise Risk Management' e del modello di gestione dei rischi. La governance del processo è attuata grazie alla collaborazione tra le funzioni preposte alla definizione dei profili di rischio del Gruppo (nella fattispecie, il Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A., il Chief Risk Officer e il Comitato Controllo e Rischi) e quelle incaricate di eseguire le valutazioni di rischio su argomenti specifici, nell'ambito di ciascuna società (ad esempio le funzioni di Compliance e i Responsabili dei Servizi di Prevenzione e Protezione).

Il tema 'gestione del rischio' riguarda anche la gamma dei rischi afferenti all'area Finanziaria, con l'obiettivo di gestire gli impatti economici derivanti da un'esposizione al rischio oltre i livelli di accettabilità e agli effetti sia a livello locale che mondiale. Attraverso il fattore ESG e HR sono presidiati anche i temi ambientali e sociali, con l'obiettivo di mitigare impatti a breve e medio termine derivanti da eventi straordinari o da approcci sistemaci non in linea con le procedure attivate per garantirne la corretta gestione.

La gestione del Rischio di Impresa è un processo continuo che richiede l'aggiornamento delle analisi di rischio riferite ai singoli fattori ogni qualvolta si verifichi una variazione del contesto interno e degli elementi esterni che influiscono sul perseguimento degli obiettivi aziendali. Il processo considera anche l'inclusione nella Relazione sui Rischi di Impresa di nuovi fattori emergenti ritenuti rilevanti. La procedura 'Corporate Enterprise Risk Management' regola il processo di analisi, gestione e mitigazione dei rischi e indica i tre livelli di controllo previsti per la verifica della corretta implementazione degli interventi atti a mitigare il rischio.

Attraverso il Comitato Controllo e Rischi a cui partecipano anche i Sindaci, il CdA è periodicamente informato e aggiornato sulla variazione del profilo di rischio e sulle iniziative atte a mitigare gli effetti dei rischi sulle performance aziendali. Mentre nel corso del biennio 20-21 sono stati considerati con attenzione particolare i rischi che, originati dalla pandemia, avrebbero potuto determinare effetti sulle strategie societarie e sui rischi operativi e finanziari, nel corso del 2022 si è valutata la variazione del profilo di rischio in relazione all'insorgere del conflitto russo-ucraino.

In particolare, sono stati analizzati aspetti sociali relativamente alla tutela del personale RINA presente nei paesi interessati dal conflitto e alla tutela del personale tutto in relazione a possibili spostamenti in zone a rischio. Sono state, inoltre, valutate le ricadute in termini di rischio cyber sull'infrastruttura informatica per effetto dell'acuirsi del fenomeno di attacchi hacker ed è stata eseguita una ricognizione finanziaria e dei crediti esistenti interessati. Contemporaneamente sono stati monitorati in continuo i possibili impatti diretti e indiretti sui business, sia in senso positivo che negativo, con particolare attenzione alle implicazioni derivanti dalle sanzioni imposte a livello interno, UE ed internazionale (principalmente UK e US).

Ambito ESG

A seguito dell'analisi di rischio, RINA ha individuato 32 fattori di rischio principali, raggruppati in 4 categorie di rischio: rischi strategici, finanziari, operativi e di compliance. Fra questi 32 fattori, quelli strettamente correlati alle problematiche ESG sono i seguenti:

Fattore di rischio	Definizione	Misure di mitigazione
Reputazione	Tutto ciò che modifica negativamente la propensione degli stakeholder a dare futuro credito all'azienda, considerando la possibile perdita di credibilità, il danno all'immagine dell'azienda, l'errata percezione dell'azienda da parte di clienti, partner, azionisti e/o autorità di vigilanza.	- Politica antifrode - Politica sui diritti umani - Politica sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR) - Politica su diversità e inclusione (D&I) - Politica HSE - Politica contro le molestie sessuali e di genere sul luogo di lavoro - Due diligence delle terze parti - Analisi di rischio D.Lgs 231 - Analisi del rischio GDPR - Analisi di rischio per la sicurezza dei dati - Piano strategico - Comitato ESG - Certificazione UNI ISO 37001:2016
Rischio Paese	Per ciascun Paese in cui opera la società, i pericoli per la continuità operativa che possono derivare dal tasso di criminalità, dalla presenza di eventuali conflitti civili, dalla possibilità di atti di terrorismo e sequestri, dall'adeguatezza dei servizi di security e di salute e sicurezza e dalla stabilità geopolitica.	- Analisi di rischio Paese - Linee guida per la sicurezza personale - Politica HSE - Politica per i viaggi di lavoro - Politica di security - Travel General Procedure "Procedura generale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro" - Whistleblowing - Due diligence delle terze parti
Terze parti	L'adeguatezza delle attività di due diligence su clienti, fornitori e partner commerciali, che possono avere ripercussioni sulla reputazione o sulle finanze di RINA.	- Principi generali per la codifica e la gestione clienti - Procedura di gestione degli acquisti - Procedura di qualifica amministrativa dei fornitori - Due diligence delle terze parti
Capitale umano	Il pericolo derivante dal turnover delle risorse e dalla carenza di risorse qualificate (esclusive e non esclusive) per fornire i servizi, sulla base dei requisiti contrattuali / normativi e dei carichi di lavoro previsti.	- Procedura organizational units and my career framework - Procedura di valutazione delle prestazioni - Procedura exit interview management - Procedura di induction - Gestione del processo di ricerca e selezione del personale
Comunicazione interna	La possibile inadeguatezza del sistema informativo (in relazione a fenomeni economici e attività gestionali di RINA) all'interno dell'azienda.	- General policy per la protezione delle informazioni aziendali - Linee guida per la sicurezza personale - Incontri periodici tra le unità Global ESG e Global Communication - Comitato ESG
Comunicazione esterna	La possibile inadeguatezza del sistema informativo (in relazione a fenomeni economici e attività gestionali di RINA) rispetto al mondo esterno.	- General policy per la protezione delle informazioni aziendali - Indagine soddisfazione clienti - Whistleblowing - Procedura di gestione del bilancio consolidato della società - Incontri periodici tra le unità Global ESG e Global Communication - Comitato ESG
Frode	Il pericolo rappresentato dal verificarsi di azioni compiute dal personale per sottrarre valore al business, ad esempio la corruzione e l'appropriazione indebita di beni.	- Politica antifrode - General policy per la protezione delle informazioni aziendali - Whistleblowing

Fattore di rischio	Definizione	Misure di mitigazione
Salute e sicurezza	La possibile non conformità a norme e regolamenti internazionali e nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro in vigore in tutti i Paesi in cui RINA opera.	- Politica HSE - Documento di valutazione dei rischi - Linee guida per la sicurezza personale - Travel general procedure - Procedura generale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro - Procedura generale per la gestione dei rischi nei viaggi di lavoro
Responsabilità amministrativa delle società (D. Lgs. 231)	Il pericolo derivante dal mancato rispetto dei requisiti del decreto legislativo italiano 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.	- Analisi di rischio D.Lgs 231 - Politica sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR) - Politica HSE - Linee guida per la sicurezza personale - Certificazione UNI ISO 37001:2016
Privacy (GDPR)	Il pericolo derivante dal mancato rispetto delle normative internazionali e nazionali in materia di protezione dei dati contenute nel Reg. UE 2016/679 e nel decreto legislativo italiano 196/2003 e successive modifiche.	- Analisi di rischio GDPR - Analisi del rischio per la sicurezza dei dati - Formazione annuale obbligatoria - General policy per la protezione delle informazioni aziendali
Conflitto di interessi	Il pericolo che possa essere violato il principio di indipendenza della persona o organizzazione che fornisce l'oggetto della valutazione rispetto all'organismo di certificazione/ispezione.	- Analisi di rischio di imparzialità - Codice etico - Linee guida per la salvaguardia dell'imparzialità nelle attività delle società RINA
Ambiente	La possibile non conformità a norme e regolamenti ambientali internazionali e nazionali in vigore in tutti i Paesi in cui RINA opera.	- Politica HSE - Linee guida per la sicurezza personale - Certificazione ISO 14001:2015 - Certificazione UNI ISO 45001:2018 - Formazione e aggiornamento continuo sull'evoluzione del contesto normativo - Comitato ESG - Piano di sostenibilità con azioni su riduzione delle emissioni e efficienza energetica (Commitment SBTi)
Transizione ecologica / decarbonizzazione	Il rischio che RINA non sia in grado di affrontare la sfida posta dall'avvento di nuove fonti energetiche (es. eolico offshore, solare, idrogeno) adeguando opportunamente la propria offerta commerciale e presentandosi ai clienti come partner per la transizione e l'efficienza energetica.	- Codice etico - Politica di gestione dei rischi - Procedura della politica sul rischio di impresa aziendale - R&D
Sicurezza dati/ Informazioni	Il fattore esprime il pericolo che attacchi interni od esterni all'organizzazione possano minare la RID (riservatezza, integrità e disponibilità) dei dati e delle informazioni aziendali. Il fattore considera che la sicurezza delle informazioni dipende fortemente dalla vulnerabilità dei sistemi informatici rispetto ad attacchi esterni (es. hacker), a scopo di disturbo dell'attività aziendale o a scopi fraudolenti.	- Analisi del rischio per la sicurezza dei dati - Formazione annuale obbligatoria - General policy per la protezione delle informazioni aziendali - Certificazione secondo UNI CEI EN ISO/IEC 27001:2017 - Comitato Cyber & Digital

In relazione ai temi materiali identificati, di seguito sono descritti i principali rischi ESG associati:

Argomento del decreto legislativo italiano 254/2016	Aspetto materiale	Fattore di rischio
Ambiente	Efficienza energetica Emissioni di CO ₂	- Ambiente - Transizione ecologica / decarbonizzazione - Responsabilità amministrativa delle società
Aspetti sociali	Qualità e soddisfazione del cliente	- Reputazione - Capitale umano - Rischio Paese - Comunicazione esterna - Conflitto di interessi - Responsabilità amministrativa delle società
Dipendenti	Sviluppo del capitale umano Diversità e inclusione Salute e sicurezza sul lavoro	- Capitale umano - Salute e sicurezza
Diritti umani	Rispetto dei diritti umani nella catena del valore Privacy e sicurezza dei dati	- Responsabilità amministrativa delle società - Privacy (GDPR) - Sicurezza dei dati/Informazioni
Lotta contro la corruzione attiva e passiva	Etica Aziendale Governance	- Reputazione - Frodi - Responsabilità amministrativa delle società - Conflitto di interessi - Terze parti

La sostenibilità in sintesi

Cosa intendiamo per sostenibilità

La Sostenibilità è parte integrante della nostra cultura e della strategia di business. RINA, coerentemente con il proprio purpose aziendale, integra l'attenzione agli obiettivi di sviluppo sostenibile e gli aspetti ESG nella propria strategia, per anticipare le sfide globali e rispondere ai bisogni della società. Le nostre tematiche materiali, e quindi le nostre ambizioni, sono collegate ad alcuni degli SDG stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

Lavoriamo duramente per assicurare condizioni di lavoro dignitose (SDG 8), promuovere la parità di genere (SDG 5) e fornire un'istruzione di qualità (SDG 4) per i nostri dipendenti e programmi a sostegno della salute e del benessere (SDG 3) di tutti i nostri stakeholder: un paradigma che non considera solo le persone, ma vuole incoraggiare la produzione e il consumo responsabili (SDG 12), con particolare attenzione all'azione per il clima (SDG 13) e all'energia pulita (SDG 7). Manteniamo l'Innovazione al centro dei nostri programmi di sviluppo, anticipando le necessità dei nostri clienti (SGD 9), mentre il nostro impegno nel combattere la corruzione (SDG 16) pervade i nostri processi e le nostre attività. Contribuiamo ulteriormente alla promozione di questi obiettivi, oltre che con il nostro impegno aziendale, anche attraverso le nostre attività di business e i servizi che forniamo ai nostri clienti. Siamo firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite dal 2016. Inoltre, partecipiamo a forum nazionali e internazionali dedicati alla sostenibilità. Tra questi citiamo la Fondazione Sodalitas, partner italiano di CSR Europe, Transparency International e il suo capitolo italiano, il Business Integrity Forum, che sostiene iniziative volontarie contro la corruzione, e Sustainability Makers, il network dei responsabili ESG delle imprese italiane.

RINA contribuisce a migliorare le condizioni economiche, sociali e ambientali ovunque essa operi, creando valore per le generazioni future. Perseguiamo un modello di business sostenibile che ruota intorno all'innovazione continua nei processi aziendali e alla fornitura di servizi che supportano l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile.

Nello specifico, decliniamo il nostro impegno sui filoni Environmental, Social and Governance come segue:

Environmental

Un elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile consiste nell'evitare un consumo di risorse eccessivo rispetto a quanto il pianeta può produrre, e nel contesto attuale, caratterizzato da una domanda sempre crescente di energia a causa della produzione industriale sempre più vasta e della forte pressione demografica, è sempre più difficile non danneggiare l'ambiente. RINA ritiene che l'efficienza, la riduzione dei consumi e della dipendenza dai combustibili fossili e la promozione delle fonti energetiche rinnovabili siano i fattori chiave per ridurre lo spreco di risorse e per contribuire all'ambizioso obiettivo, fissato dall'Unione Europea, di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050.

Social

RINA considera il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore un elemento basilare del proprio sviluppo sostenibile. Promuoviamo e difendiamo questi diritti in tutte le circostanze e condanniamo qualsiasi discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, età, gruppo etnico, lingua, religione, politica e condizione sociale o personale. RINA fa propri i principi enunciati nelle Linee guida dell'OCSE per le imprese multinazionali e ritiene che la formazione sia la base per promuovere la difesa e la consapevolezza dei diritti umani. Esigiamo che i nostri partner commerciali, compresi i nostri fornitori (principalmente consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi), adottino il nostro stesso approccio alle questioni dei diritti umani. RINA si impegna a creare un ambiente inclusivo che promuova un trattamento equo e paritario di tutti i dipendenti durante la loro permanenza in azienda. I principi di questa politica si sforzano di superare gli standard minimi stabiliti dall'attuale legislazione in materia di parità.

Governance

RINA è impegnato a monitorare costantemente gli strumenti e le prescrizioni volte a contrastare ogni forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta, che coinvolga il suo personale e qualsiasi soggetto che svolga attività per conto della stessa. Per rafforzare tale impegno, adottiamo un sistema di gestione anticorruzione conforme alla norma UNI ISO 37001:2016, specificando le misure e i controlli volti a monitorare le attività aziendali, incrementare l'efficacia della prevenzione del fenomeno e dare concreta attuazione alla cultura aziendale basata sull'integrità e sull'etica. Relativamente alla information security, RINA adotta un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 27001:2013, con i seguenti obiettivi specifici:

- Proteggere i beni aziendali garantendo la riservatezza, l'integrità e la disponibilità delle informazioni e dei sistemi attraverso cui esse sono gestite
- Garantire il rispetto delle norme nazionali e internazionali applicabili e dei più atti standard di riferimento
- Valutare i rischi inerenti relativi alla information security e gestire i rischi residui a seguito delle misure di mitigazione e controllo adottate per ridurre i rischi ad un livello "As Low As Reasonably Practicable" (ALARP)
- Garantire la continuità operativa aziendale attraverso iniziative volte al miglioramento della resilienza e un'efficace gestione degli incidenti
- Perseguire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni riesaminandone periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia mediante attività interne di controllo e verifiche condotte da enti esterni accreditati

Global Compact delle Nazioni Unite

RINA è firmatario del Global Compact delle Nazioni Unite dal 2016. Siamo impegnati a sostenere, applicare e condividere i 10 principi del Global Compact delle Nazioni Unite sui diritti umani, le norme sul lavoro, l'ambiente e la lotta alla corruzione. I 10 principi sono ricavati da:

- Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro
- Dichiarazione di Rio sull'ambiente e lo sviluppo
- Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione

Ci impegniamo a comunicare annualmente i nostri progressi e sviluppi rispetto ai 10 principi e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile.

Il Comitato ESG ed il Gruppo di Lavoro

Vista la centralità rivestita dai principi ESG nella strategia europea e come l'esplicita e concreta adesione a questi principi assicuri il posizionamento di un'impresa rispetto alle aspettative degli stakeholder, nel 2022 è stato creato in RINA il Comitato ESG. Esso consiste di un comitato misto consiliare e manageriale che ha il compito di

assistere il Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A. nella gestione della strategia aziendale sui temi di sostenibilità connessi all'esercizio dell'attività di impresa, sia per quanto riguarda le iniziative di business che quelle interne, e alle dinamiche di interazione con gli stakeholder. Il Comitato ESG viene coordinato dal Chief Risk, ESG & Compliance Officer e si riunisce con frequenza generalmente quadrimestrale per definire le azioni da perseguire. Esso inoltre monitora l'operato del Gruppo di Lavoro ESG, istituito tra i responsabili delle funzioni aziendali necessarie allo sviluppo delle iniziative, nel quale risulta confluito il preesistente Comitato operativo di sostenibilità. Il compito del Gruppo di Lavoro ESG è quello di fornire supporto di natura tecnico-operativa al comitato ESG nello svolgimento delle attività.

Le azioni ESG di RINA

Dal lavoro coordinato di Comitato e Gruppo di Lavoro ESG, sono state portate avanti, nel corso del 2022, le seguenti azioni:

Raccolta dei dati worldwide

Sulla base dell'esperienza della redazione del Report di sostenibilità 2021, si è lavorato a migliorare il processo di reperimento delle informazioni necessarie al soddisfacimento dei requisiti previsti dalla normativa e dagli standard di riferimento. Sono state promosse diverse iniziative, tra cui una serie di incontri di sensibilizzazione sulla sostenibilità ad alcune funzioni esterne, al fine di ottimizzare il processo di raccolta dati ed informazioni. È stata avviata inoltre una fase di scouting di software di ESG accounting, con l'obiettivo di strutturare la raccolta delle informazioni di sostenibilità di Gruppo.

Science Based Target initiative

RINA, in qualità di membro del Global Compact delle Nazioni Unite, ha partecipato al Climate Accelerator, durante il quale, attraverso lezioni on-demand e peer-to-peer ed eventi in presenza, abbiamo potuto accrescere le nostre conoscenze sulla scienza del clima e le emissioni di CO₂. Dalla maggiore consapevolezza nata proprio durante gli incontri, è nata la scelta di aderire alla Science Based Target initiative, il partenariato promosso dallo UN Global compact (UNGC), dal World Resource Institute (WRI), dal CDP (Carbon Disclosure Project) e dal WWF che ha come obiettivo la riduzione delle emissioni di CO₂ e degli altri gas climalteranti coerente con le indicazioni della scienza del clima. Il nostro commitment, inserito in elenco nel gennaio 2023, prevede un grande impegno per i prossimi due anni, durante i quali andremo a definire sia una strategia a breve termine di riduzione delle nostre emissioni, sia dei target a lungo termine per raggiungere il net-zero entro il 2050.

Politica di Stakeholder Engagement

Verso la fine dell'anno è stata elaborata la nuova Politica di Stakeholder Engagement, poi pubblicata all'inizio del 2023, alla quale seguirà la stesura e l'implementazione di un piano dedicato. Per ulteriori informazioni sulla politica, si rimanda al capitolo I nostri Stakeholder.

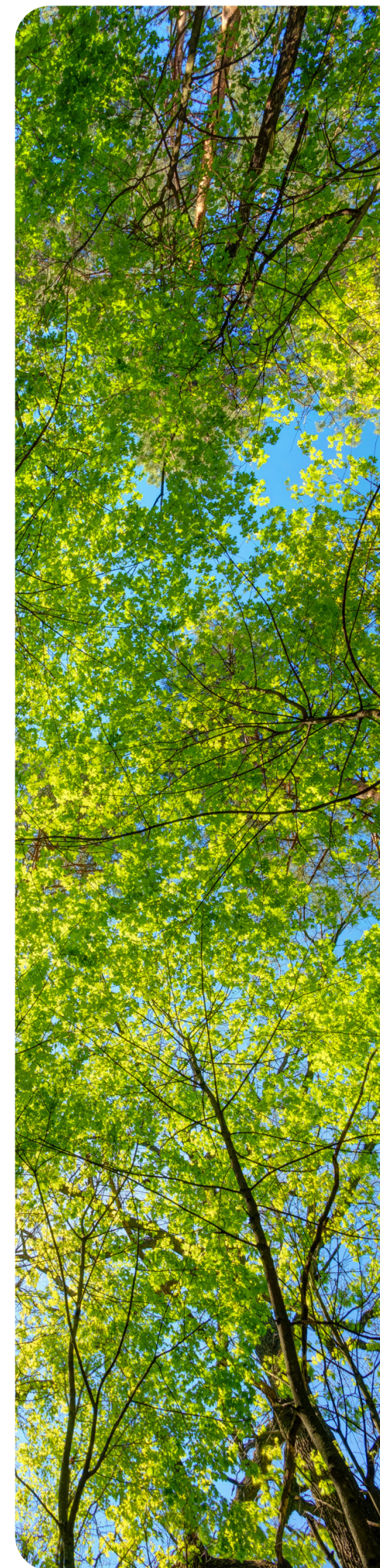
Valutazione ESG delle operazioni di M&A

Dalla volontà di valutare il posizionamento ESG dei target di acquisizione ed il relativo impatto sul posizionamento ESG del Gruppo, è stata elaborata la nostra metodologia di valutazione ESG delle operazioni M&A ad integrazione del relativo processo. La metodologia, semplificata e fondata su elementi il più possibile oggettivi, prevede:

- L'identificazione di un Target
- L'analisi di dettaglio del Target individuato (da NACE, ATCO, informazioni su business, Tassonomia, ecc.)
- Una Lettera di Interesse
- Una Due Diligence ESG dedicata

Campagna di comunicazione

Ritenendo la consapevolezza punto di partenza fondamentale per la definizione ed il raggiungimento dei nostri obiettivi ESG, abbiamo lavorato alla sensibilizzazione dei nostri colleghi sulla sostenibilità, con lo scopo più elevato di promuovere l'evoluzione del nostro approccio. A tal proposito, è stato realizzato un Executive Summary del report di sostenibilità 2021 che è stato diffuso tramite una news sul portale aziendale. Il Gruppo di Lavoro ESG è al lavoro per introdurre un corso apposito sui valori ESG all'interno della Digital Academy. Sul fronte esterno, grazie alla stretta collaborazione tra le funzioni ESG e Comunicazione, sono stati condivisi, su vari canali social, contenuti mirati alle performance di sostenibilità dell'azienda, a manifestazione dell'impegno di RINA nella creazione di valore durevole.



Piano di Sostenibilità 2023-2025 e Dashboard ESG

In Autunno il Gruppo di Lavoro ESG si è dedicato all'aggiornamento del Piano di sostenibilità di RINA, individuando gli ambiti prioritari di intervento nelle aree Ambientale, Sociale e Governance e definendo 12 progetti ESG strategici, incluso l'impegno a raggiungere obiettivi prefissati, per il triennio 2023 - 2025.

Lo stato di avanzamento del Piano di sostenibilità è monitorato tramite un cruscotto di indicatori (Dashboard ESG), composto da 19 KPI, che fornisce una sintesi delle performance di RINA nelle aree ESG e della loro evoluzione nel tempo.



Interfaccia grafica Dashboard ESG – sezione Social

Nel corso del 2022 abbiamo lavorato all'implementazione online della nostra nuova Dashboard ESG. Grazie al supporto di un collaboratore esterno, nei primi mesi del 2023 essa verrà resa accessibile a tutti i dipendenti RINA, con lo scopo di renderla pubblica e garantire trasparenza a tutti i nostri stakeholder. La Dashboard, infatti, permette di visualizzare graficamente gli indicatori ESG individuati all'interno del Piano di sostenibilità 2023-2025, evidenziandone lo stato attuale e l'obiettivo prefissato. Verranno inoltre lanciate una serie di iniziative di dettaglio per il periodo 2023-2025, che coprono tutti gli aspetti ESG a supporto dei progetti strategici, insistendo sulle stesse aree prioritarie.

Environmental



Governance



Di seguito un riassunto dei 12 progetti individuati e dei corrispettivi indicatori.

Ambito	Definizione	Obiettivo	Valore 2022	Valore 2021¹	UN SDG
Ambientale					
Approvvigionamento energetico da fonti di energia rinnovabile	Consumi elettrici da fonti di energia rinnovabile / consumi elettrici totali (%)	100% approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili (ove il mercato locale lo consenta e il contratto sia gestito direttamente da una Legal Entity del Gruppo (2024)	79%²	81%*	SDG 7
Intensità energetica	Energia totale consumata / fatturato	Efficientare i consumi energetici. (Obiettivo quantitativo da stabilire)	164,60 GJ/M€	176,82 GJ/M€*	SDG 9
Intensità delle emissioni di CO₂	Emissioni totali di CO₂eq Market-based / fatturato	Bilancio CO₂ Neutro (2023) - Progetto RINA Carbon Neutral	14,85 tCO₂/M€	15,45 tCO₂/M€*	
Strategia SBTi	Riduzione annuale di emissioni di CO₂eq secondo la Near-term SBTi (%)	Definizione strategia per riduzione emissioni in linea con lo scenario 1.5°C (2024) Definizione strategia Net-zero 2050 (2024)	n.d. (strategia da elaborare nel 2023)		SDG 13
Sociale					
Employer branding and retention	Numero di followers della pagina RINA su LinkedIn	315.000 (2025)	250.000	203.000	SDG 8
	Turnover annuale (n° di avvicendamento³ / totale dei dipendenti al 01/01)	turnover <= 2 punti percentuali in meno rispetto al FY 2022 (FY 2025)	19,1%	16,2%*	
Salute e sicurezza sul lavoro	Severity = (n° giornate perse x 200.000) / ore lavorate	<= 10	6,67	9,35*	SDG 3
	Frequency = (n° infortuni x 200.000) / ore lavorate	<= 0,35	0,27	0,27	SDG 3
Formazione	Media minima delle ore di formazione pro-capite da piattaforma e-learning (Digital Academy)	>= 32	67	48	SDG 4
Diversità ed inclusione	Donne "managers of others" / numero totale managers of others (%)	24% (dicembre 2023)	26%	23%	SDG 5
	Donne laureate in materie STEM / totale dipendenti laureati in materie STEM (%)	24% (dicembre 2023)	23%	22%	

Ambito	Definizione	Obiettivo	Valore 2022	Valore 2021 ¹	UN SDG
Sociale					
Diversità ed inclusione	Dipendenti (a 2 mesi dalla messa a disposizione del corso) formati sul corso obbligatorio sulla Diversity & Inclusion/ dipendenti totali (%)	95% (annuale)	86% ⁴	69% ⁴	SDG 5
Qualifica fornitori	Fornitori critici qualificati in base a criteri ESG / totale fornitori critici (%)	100% (2025)	n.d. (processo da avviare nel 2023)		SDG 16
Engagement	Esito Employee Engagement Survey (aggiornamento Q1 2024 con Employee Engagement Survey)	70% (2024)	61% (2021)		SDG 8
Governance					
Ricavi e margini ESG	Ricavi legati a servizi "ESG" / ricavi totali (%)	Da definirsi sulla base del piano strategico. Indicatore soggetto a revisione con l'entrata in vigore della Tassonomia EU sulla sostenibilità	12,2% ⁵	8,9% ⁵	SDG 12
	Contributo al margine da servizi "ESG" / margine totale (%)		12,1% ⁵	8,7% ⁵	
Formazione sull'integrità	Dipendenti (a 2 mesi dalla messa a disposizione del corso) formati sui corsi obbligatori sull'integrità/ dipendenti totali (%)	95% (annuale)	76% ⁴	74,4% ⁴	SDG 16
Cyber security	Bitsight Index (misura dell'efficacia relativa della sicurezza dell'azienda).	Fascia advanced 740-900 (annuale)	770 Advanced (12/22)	750 Advanced* (12/21)	SDG 9
	Dipendenti (a 2 mesi dalla messa a disposizione del corso) formati sul corso obbligatorio sulla cyber security/ dipendenti totali (%)	95% (annuale)	89% ⁴	65% ⁴	

¹ I dati contrassegnati con * sono stati rivisti per questo report rispetto a quanto riportato nel report di sostenibilità 2021.

² La diminuzione della percentuale da fonte rinnovabile per il 2022 è dovuta ad una diversa fruizione dello smart working all'estero (dove per gli uffici non sempre è disponibile energia da rinnovabile).

³ Dipendenti che lasciano l'organizzazione volontariamente o in seguito a licenziamento, pensionamento o morte.

⁴ Il dato è calcolato su un perimetro che esclude la società RINA Prime Value Services S.p.A. Inoltre, la metodologia di calcolo 2021 si discosta da quella 2022 in quanto non tiene in conto del grace period messo a disposizione per la fruizione del corso.

⁵ Questo KPI non è correlato alla tassonomia UE per le attività sostenibili. Questo KPI include dati su eolico offshore, decarbonizzazione, B2B2C e servizi di finanza sostenibile e impatto sociale. L'indicatore sarà rivisto quando RINA adotterà la tassonomia dell'UE.



Make it **sustainable**

Ambiente

Ambiente

Temi materiali

Efficienza Energetica | Emissioni di CO₂.

Politiche

Politica HSE | Politica di CSR.

Highlights

- 1,98 tonCO₂/dipendente
- Silver Medal Ecovadis
- 79% dei consumi elettrici da fonte rinnovabile
- Adesione a SBTi
- Set up temperature uffici

Ambiente

Per far fronte alla difficile situazione climatica ed energetica attuale, RINA sostiene il ruolo chiave di efficienza, promozione delle fonti energetiche rinnovabili e riduzione dei consumi e della dipendenza dai combustibili fossili. Adottare un modello di sviluppo sostenibile vuole dire puntare ad un miglioramento continuo dell'ambiente e della qualità della vita delle persone, preservando quella delle generazioni future. Per contribuire a un modello di crescita sostenibile che pone al centro la questione ambientale, RINA promuove internamente, sulla base del Piano di Sostenibilità, iniziative mirate alla riduzione dello spreco di risorse ed a contribuire all'ambizioso obiettivo, fissato dall'Unione Europea, di raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Preservare il nostro pianeta non solo rappresenta una priorità che riconosciamo internamente tramite le nostre attività dirette, ma è un principio fondamentale che diffondiamo quotidianamente tramite i nostri rapporti di business. Con i nostri servizi professionali aiutiamo infatti i nostri clienti nel loro percorso di decarbonizzazione, contribuendo anche indirettamente a creare un impatto positivo sull'ambiente.

La Politica Ambientale (Politica HSE) di RINA pone come principio essenziale il nostro impegno a minimizzare l'impatto delle nostre attività. All'interno della Politica di Corporate Social Responsibility vengono inoltre enunciati i principi che l'azienda professa nei confronti del Pianeta, quali il rispetto delle normative e regolamenti in materia ambientale, l'aumento dell'efficienza energetica, la riduzione delle emissioni di CO₂ e la minimizzazione e mitigazione degli impatti ambientali.

Le società operative di RINA utilizzano diversi sistemi di gestione ambientale. Nel 2022 non sono state rilevate non conformità rilevanti a seguito di audit esterni o interni e tutti i rilievi minori o le opportunità di miglioramento sono stati gestiti e chiusi con successo. RINA non ha subito multe o sanzioni non pecuniarie per il mancato rispetto di leggi e/o regolamenti ambientali. Nell'ambito dell'analisi di materialità, RINA individua come temi materiali per l'azienda ed i suoi stakeholder l'efficienza energetica e le emissioni di CO₂.

Efficienza Energetica

La gestione efficiente dell'energia è l'elemento chiave, insieme alla produzione di energia da fonti rinnovabili, per combattere il cambiamento climatico. Gli avvenimenti geo-politici dell'ultimo anno, con la conseguente crisi energetica, hanno reso evidente quanto questo aspetto sia delicato. La mancanza delle materie prime energetiche ha reso necessaria una particolare attenzione a questo aspetto al fine di limitarne le conseguenze. RINA riconosce dunque la fondamentale importanza dell'efficienza energetica e si impegna a monitorare costantemente i propri consumi, cercando continuamente nuovi modi per ridurli. A luglio 2022 è stata istituita, all'interno dell'organizzazione, la figura di Energy Efficiency Manager con lo scopo di centralizzare il controllo dell'utilizzo dell'energia di tutto il mondo RINA. Il ruolo prevede le analisi dei consumi energetici ed il confronto con i fornitori ai fini dell'approvvigionamento, nonché con le varie divisioni aziendali a supporto di tematiche trasversali e per la realizzazione di progetti di ottimizzazione.

È chiaro come una buona gestione delle risorse energetiche contribuisca a ridurre la propria impronta carbonica e a creare un impatto positivo sull'ambiente. Coerentemente con la propria attività RINA, tramite i propri servizi offerti ai clienti, contribuisce inoltre indirettamente a promuovere una cultura sostenibile. La necessità di nuove prassi in termini di comportamenti, sia a livello di gestione aziendale e di processo, che a livello della singola persona, può talvolta essere impattante poiché richiede uno stravolgimento del business as usual e di mentalità. Riteniamo importante dunque focalizzarsi sulla sensibilizzazione delle persone e partecipiamo ad attività di ricerca e networking attraverso piattaforme e associazioni europee, con l'obiettivo di trovare soluzioni migliorative.

Ogyre e RINA insieme per la raccolta della plastica dagli oceani

I rifiuti di plastica negli oceani sono una sfida globale che colpisce la vita marina, gli ecosistemi e la salute umana. Dalla collaborazione con Ogyre, la prima piattaforma globale per il recupero dei rifiuti dagli oceani, è nato un progetto per contribuire a porre fine all'inquinamento del mare. Noi, come RINA, condividiamo la missione di Ogyre di creare una catena sostenibile e trasparente, che permetta di raccogliere la plastica dai nostri oceani attraverso una rete di pescatori e di trasformarla in prodotti. Sosteniamo le operazioni che si svolgono in Italia, Brasile e Indonesia, dove la flotta dei pescatori di Ogyre riceve un contributo per raccogliere rifiuti plastici durante le normali attività di pesca o in giornate dedicate. È nostra responsabilità affrontare le sfide di oggi e creare valori sostenibili per le generazioni future ed è per questo che ci siamo posti l'obiettivo di raccogliere circa 1.350 chili di rifiuti, equivalenti a 135.000 bottiglie! È possibile seguire i pescatori e scoprire di più sul progetto alla pagina dedicata: <https://wp.ogyre.com/it/partnership/ogyre-x-rina/>.

In quest’ottica, RINA ha voluto aumentare la consapevolezza e la responsabilità dei propri dipendenti promuovendo una politica attenta alla tematica energetica. Tale politica prevede lo sviluppo del progetto pilota Setup Temperature, da condursi nel periodo compreso tra il 1° giugno 2022 ed il 31 maggio 2023. Al termine di questa fase iniziale, verranno analizzati i risparmi energetici in termini di diminuzione delle emissioni di CO₂, al fine di valutarne il successo dal punto di vista della sostenibilità. Tale progetto prevede, laddove l’impianto lo permette:

- In regime invernale la temperatura degli uffici sarà di 2°C inferiore alla temperatura impostata negli anni scorsi
- In regime estivo la temperatura degli uffici sarà di 2°C superiori alla temperatura impostata negli anni scorsi

Nel corso del 2022 è stata inoltre analizzata la fattibilità di una nuova campagna di sensibilizzazione rivolta ai dipendenti, mirata a promuovere un utilizzo virtuoso dell’energia, dentro e fuori gli uffici. La sua implementazione è prevista per il 2023.

Di seguito vengono riportati i valori dei consumi energetici aziendali.

GRI 302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione

Fonte	Um	2022	2021	Um	2022	2021
Consumo di gas naturale	scm	244.352	144.352	GJ	8.632	5.093
Consumo di energia elettrica - Rinnovabile	kWh	6.146.056	6.097.007	GJ	22.126	21.949
Consumo di energia elettrica - Non rinnovabile	kWh	1.623.452	1.464.290	GJ	5.844	5.271
Gasolio	litro	417.568	410.528	GJ	15.083	14.828
Benzina	litro	184.496	89.765	GJ	5.686	2.943
Gasolio per riscaldamento	litro	2.470	1.950	GJ	89	70
TOTALE				GJ	57.459	50.155

GRI 302-1: Consumo di energia interno all'organizzazione

Fonte	Um	2022	2021	Um	2022	2021
Consumo domestico per smart working	kWh	838.967	2.030.202	GJ	3.020	7.309
Viaggi NES (Non-Exclusive Surveyor)	litro			GJ	10.841	17.416
Viaggi di lavoro	-	-	-	GJ	27.567	12.781
Pendolarismo Dipendenti	-	-	-	GJ	10.405	9.237
TOTALE				GJ	51.833	46.743

Fonte	Um	2022	2021
Consumo totale di energia	GJ	109.293	96.898
Intensità energetica (ricavi)	GJ/milioni di €	164,60	176,82
Intensità energetica per dipendente (organico al 31/12)	GJ/dipendente	21,93	22,75

Emissioni di CO₂

Il riscaldamento globale ha radici antropogeniche. L'Accordo di Parigi prevede la necessità di costruire un'economia globale a zero emissioni di gas serra entro il 2050, raggiungendo in tal modo la cosiddetta “neutralità climatica”. Ciò significa che le emissioni di gas serra dovranno essere uguali o inferiori alle emissioni rimosse mediante l'assorbimento ed il sequestro. Le organizzazioni come la nostra, che vogliono caratterizzarsi come leader, devono contribuire a questo obiettivo globale azzerando il più rapidamente possibile le proprie emissioni di gas serra e quelle della propria catena del valore.

ESG Rating

Nel corso del 2022 abbiamo risposto ai questionari CDP (Carbon Disclosure Project) - Climate Change, ottenendo uno score C, ed al questionario Ecovadis, guadagnando la nostra Silver Medal ricadendo nel 71-mo percentile delle aziende valutate.

In RINA ci impegniamo ad ottenere una crescita sostenibile gestendo il nostro impatto sull'ambiente e seguendo la strategia “RINA Carbon Neutral 2023” per contrastare il cambiamento climatico, lavorando per migliorare il mondo per le generazioni future. Nel corso del 2022 abbiamo partecipato al Climate Accelerator di UNGC, nel quale abbiamo potuto ampliare le nostre conoscenze in materia di rendicontazione delle emissioni e di sviluppo di progetti per la riduzione delle stesse. Abbiamo così deciso di sottoscrivere il nostro impegno alla Science Based Target initiative e nei prossimi due anni lavoreremo per la definizione dei nostri obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂, a breve e a lungo termine. Come avviene per l'efficienza energetica, anche sui temi delle emissioni sappiamo di svolgere un duplice ruolo: da una parte attraverso il monitoraggio e la riduzione della nostra impronta di anidride carbonica, che rappresentano una priorità assoluta, dall'altra grazie all'effetto implicito del supporto che forniamo ai nostri clienti per la riduzione della propria impronta.

Di seguito vengono riportati i valori delle emissioni aziendali.

GRI 305-1: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)

Fonte	Umnità di misura	2022	2021
Diesel	tonnellate di CO ₂ eq	1.198	1.336
Benzina	tonnellate di CO ₂ eq	452	326
Emissioni fuggitive di gas refrigeranti	tonnellate di CO ₂ eq	132	28
Gas naturale per riscaldamento	tonnellate di CO ₂ eq	320	86
Gas naturale nei laboratori	tonnellate di CO ₂ eq	167	200
Gasolio per riscaldamento	tonnellate di CO ₂ eq	7	5
TOTALE Scope 1	tonnellate di CO ₂ eq	2.276	1.982

GRI 305-2: Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)

Fonte	Unità di misura	2022	2021
Energia elettrica – Location-based	tonnellate di CO ₂ eq	2.305	2.199
Energia elettrica – Market-based	tonnellate di CO ₂ eq	777	650
Consumo domestico per smart working	tonnellate di CO ₂ eq	243	810
TOTALE Scope 2 Location-based	tonnellate di CO ₂ eq	2.548	3.009
TOTALE Scope 2 Market-based	tonnellate di CO ₂ eq	1.020	1.460

GRI 305-3: Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)

Fonte	Unità di misura	2022	2021
Viaggi NES (Non-Exclusive Surveyor)	tonnellate di CO ₂ eq	1.028	1.651
Viaggi di lavoro	tonnellate di CO ₂ eq	2.999	2.358
Cloud Computing	tonnellate di CO ₂ eq	37	23
Pendolarismo Dipendenti	tonnellate di CO ₂ eq	2.498	991
TOTALE Scope 3	tonnellate di CO ₂ eq	6.562	5.024
TOTALE Emissioni di GHG – Location-based	tonnellate di CO ₂ eq	11.386	10.014
TOTALE Emissioni di GHG – Market-based	tonnellate di CO ₂ eq	9.858	8.465
Intensità delle emissioni (ricavi) – Location-based	tonnellate di CO ₂ eq / milioni di €	17,15	18,27
Intensità delle emissioni per dipendente (organico al 31/12) – Location-based	tonnellate di CO ₂ eq / dipendente	2,29	2,35
Intensità delle emissioni (ricavi) – Market-based	tonnellate di CO ₂ eq / milioni di €	14,85	15,45
Intensità delle emissioni per dipendente (organico al 31/12) – Market-based	tonnellate di CO ₂ eq / dipendente	1,98	1,99



Garanzie di Origine
dell'energia
rinnovabile per l'Italia

Energia rinnovabile

Stiamo lavorando per raggiungere l'obiettivo SDG 7 "Energia pulita e accessibile" al fine di migliorare l'efficienza nei consumi energetici; in particolare, sulla base del target 7.2, siamo passati alle rinnovabili nell'ambito del mix energetico che utilizziamo. Nel 2012 abbiamo compiuto il primo passo verso l'approvvigionamento energetico da fonti rinnovabili acquistando energia elettrica generata da fonti rinnovabili per le sedi RINA di Genova. Dal 2017, per tutti i nostri uffici italiani direttamente controllati è garantito l'approvvigionamento da fonti energetiche certificate completamente rinnovabili. Inoltre, stiamo già utilizzando energia rinnovabile in diversi altri uffici esteri e abbiamo sviluppato un piano per estendere questa best practice a tutti i nostri siti nel mondo. Il nostro obiettivo è raggiungere la neutralità carbonica entro la fine del 2023 e coprire il 100% del nostro fabbisogno energetico tramite fonti rinnovabili (laddove disponibili e dove i contratti lo consentano).

Note sui calcoli

Per i calcoli di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 è stata utilizzata la metodologia prevista dal GHG Protocol.

Edifici
Per l'Italia i valori di consumo di elettricità e gas metano derivano da bollette e fatture e, per parte della quota di energia rinnovabile, dai certificati di origine provvisti direttamente dal fornitore. Per il calcolo delle emissioni relative al consumo di gas per riscaldamento e per l'utilizzo nei nostri laboratori, sono stati utilizzati i fattori di emissioni della "Tabella parametri standard nazionali. Coefficienti utilizzati per l'inventario delle emissioni di CO₂ nell'inventario nazionale UNFCCC" del Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica, per ciascun anno di riferimento (35,337 MJ/smc – 1,991 kgCO₂/smc per il 2022 e 35,281 MJ/smc – 1,983 kgCO₂/smc per il 2021). I dati 2021 sono stati ricalcolati escludendo dal perimetro di analisi il laboratorio di Castel Romano, in quanto il dato relativo a quell'anno è risultato non accurato a causa di un errore di lettura del contatore. Per l'estero i valori di consumo di elettricità e gas metano derivano da bollette e fatture fornite dai referenti esteri di ciascun ufficio. Laddove non sia stato possibile rintracciare il dato completo a causa dell'attuale gestione delle utenze a contratto, sono state effettuate delle stime. In particolare, è stata utilizzata la media per area geografica dei kWh/mq o, se la metratura esatta non sia stata disponibile, la media di kWh/dipendente. Per il calcolo delle emissioni di Scope 2 sono stati adottati i due approcci Location-based e Market-based previsti dal GHG Protocol.

- Location-based
Sono stati utilizzati i fattori di emissione locali (IRENA 2020, Association of Issuing Bodies (AIB) 2020 e 2021, Climate Transparency Report 2020 e 2021, fattori da Autorità locali). Per i consumi italiani sono stati utilizzati i fattori di emissione ISPRA di produzione elettrica 2020 (0,2598 kgCO₂/kWh) e 2021 (stima – 0,2605 kgCO₂/kWh).
- Market-based
Per i Paesi coperti dall'AIB European Residual Mix sono stati utilizzati i fattori di emissione del mix residuo. I fattori di rete nazionale (IRENA 2020, Climate Transparency Report 2020 e 2021, fattori da Autorità locali) sono stati utilizzati laddove i fattori di mix residui non erano disponibili. Per i consumi italiani è stato utilizzato il fattore Residual Mix dell'Association of Issuing Bodies 2021-2022 (0,45657 kgCO₂/kWh). Sono state considerate nulle le emissioni annesse ai consumi da fonte rinnovabile (per Italia: Garanzie di Origine e due contratti di fornitura 100% rinnovabile. Per estero: contratti 100% da fonte rinnovabile in Finlandia, Francia, Hong Kong, Portogallo e, solo per gli uffici così forniti, in Australia, Danimarca, Regno Unito, Romania, Vietnam).

Per i consumi energetici è stato utilizzato il fattore di conversione Enea 3,6 MJ/kWh. Le numeriche 2021 sono state ricalcolate secondo la nuova metodologia. Per le perdite di refrigerante sono stati presi in considerazione: R410A, R407C, R32, R422D, R22; il Global Warming Potential si riferisce al GHG Protocol. Da evidenziare il ricalcolo del dato 2021, rivisto per correggerne un errore materiale.

Flotta aziendale e viaggi NES (personale non esclusivo)
Le numeriche relative alla flotta aziendale derivano dai dati dei nostri database interni. Per la flotta italiana, le emissioni di CO₂ equivalente sono state calcolate sulla base del fattore di emissioni specifico di ciascun veicolo moltiplicato per il chilometraggio registrato. Per la flotta estera, laddove il fattore di emissione specifico di ogni veicolo non è disponibile, sono stati utilizzati i fattori di emissione del Dipartimento per l'Ambiente, l'alimentazione e gli affari rurali del governo inglese (Department for environment, food and rural affairs, Defra) "average size car diesel fuel", "average size car petrol fuel" e "average size car hybrid". Per i consumi energetici sono stati utilizzati i fattori MJ/litro del GHG Protocol (2017). Le numeriche 2021 sono state ricalcolate secondo

la nuova metodologia. Vista la presenza in Brasile di veicoli Flex alimentati a benzina ed etanolo, sono stati utilizzati specifici fattori di conversione da letteratura. I valori di consumi ed emissioni relativi ai viaggi del personale non esclusivo di RINA sono stati calcolati a partire dai database interni. È stato utilizzato il fattore di emissione DEFRA “average size car unknown fuel” ed il fattore di conversione kJ/passeggero-km dell'IEA (2018).

Viaggi di lavoro

Per il calcolo delle emissioni relative ai viaggi di lavoro (aerei, treni, auto a noleggio, hotel e, solo per il 2022, navi) delle legal entity italiane sono stati utilizzati i dati forniti direttamente dal nostro tour operator e dai fornitori di auto a noleggio, tenendo conto di tutti i servizi prenotati; i coefficienti utilizzati sono stati forniti e convalidati da LifeGate, un'agenzia di consulenza per progetti sostenibili. Per quanto riguarda i consumi energetici dei mezzi di trasporto, sono stati utilizzati i fattori di conversione kJ/passeggero-km dell'IEA (2018). Per i consumi energetici degli hotel sono stati stimati, da letteratura, 30 kWh a notte-persona. Le numeriche 2021 sono state ricalcolate secondo la nuova metodologia. I dati sui viaggi di lavoro delle legal entity estere non sono disponibili per il 2021, per cui i valori di consumi ed emissioni sono stati estrapolati dalle numeriche dell'Italia. Per il 2022 i viaggi di lavoro comprendono viaggi aerei e noleggi auto sulla base delle informazioni fornite da agenzie viaggio estere. Per i Paesi per i quali non è stato possibile reperire le informazioni il valore delle emissioni per viaggi è stato stimato per estrapolazione. Sono stati utilizzati i fattori di emissione DEFRA per “average long haul flight” e “average size car unknown fuel”. I consumi energetici sono stati calcolati sulla base della media italiana GJ/tonCO₂ per viaggi di lavoro.

Pendolarismo dipendenti e Smart Working

La quantità totale di giorni RINA in Smart Working e di giorni di presenza è stata calcolata sulla base dei dati disponibili nel nostro database interno. Per calcolare le emissioni dovute al pendolarismo dei dipendenti è stata utilizzata un'indagine svolta nel 2022 come riferimento per la distanza media casa-ufficio coperta dai dipendenti (20 km – per 2021 utilizzata indagine 2018 24,5 km) e la percentuale di utilizzo dei diversi mezzi di trasporto. Per i calcoli delle emissioni sono stati utilizzati i fattori di emissione DEFRA per “average size car unknown fuel”, “average local bus”, “light rail and tram”, “average motorbike”. I consumi energetici sono stati calcolati sulla base dei fattori kJ/passeggero-km dell'IEA per ciascun modo di trasporto. Per questo calcolo è stato utilizzato il numero di dipendenti medio nell'anno. I dati relativi ai consumi domestici per Smart Working sono stati ottenuti secondo la seguente stima di ripartizione dei relativi consumi energetici aggiuntivi:

- Workstation (8 ore/giorno, 20 giorni/mese): 40 kWh/mese
- Illuminazione (3 lampadine a LED): 3,2 kWh/mese
- Riscaldamento (+3°C nel 10% della casa): 30 kWh/mese

Cloud

I dati sulle emissioni prodotte dal Cloud Computing provengono dalla dashboard aziendale online Microsoft sulle emissioni di CO₂.

Differenza di perimetro

Data la mancanza di dati a supporto, si evidenzia come i valori di consumi e le emissioni relative alla società Rina Prime Value Services S.p.A. siano stati estrapolati da valori medi per dipendente per: consumi di gas, viaggi di lavoro e flotta aziendale.

Impegno alla decarbonizzazione

RINA continua il suo percorso verso la sostenibilità anche nel modo di fare business: all'inizio del 2021 è stata istituita la Carbon Reduction Excellence, una funzione appositamente dedicata allo sviluppo di soluzioni per decarbonizzare l'intera catena del valore dell'energia. Dall'utilizzo di fonti rinnovabili e non, alla loro conversione in vettori energetici puliti, dai consumatori finali di energia alle infrastrutture per il trasporto, lo stoccaggio e la distribuzione di energia: ogni stakeholder è oggi chiamato a ridurre le emissioni e raggiungere obiettivi più elevati in termini di sostenibilità. Alle tradizionali competenze che RINA mette a disposizione dei propri clienti nei settori dell'energia, della mobilità, dei trasporti, delle infrastrutture onshore e offshore, viene oggi affiancata un'esperienza di lunga durata nella Ricerca e Sviluppo e nella finanza agevolata. La nostra solida esperienza nella partecipazione e nel coordinamento di progetti di ricerca e sviluppo, ci consente di essere informati ed allo stesso tempo di contribuire allo sviluppo delle tecnologie di frontiera per la decarbonizzazione e la sostenibilità. RINA, inoltre, offre un concreto supporto ai propri clienti nello sfruttamento dei fondi di finanziamento per le iniziative di transizione energetica: i programmi nazionali relativi ai fondi Next Generation EU, i progetti di interesse comunitario (IPCEI), l'Innovation Fund, il Connecting Europe Facility sono solo alcuni esempi dei programmi in cui RINA ha assistito i propri clienti per la formalizzazione delle richieste di finanziamento. Il 2022 è stato caratterizzato da forti sconvolgimenti geopolitici con effetti immediati su tutta la filiera energetica ed in particolare su quella europea. In risposta, l'UE ha lanciato il REPowerEU per ridurre la dipendenza dai combustibili fossili e far avanzare rapidamente la transizione verde: l'idrogeno a basse emissioni di anidride carbonica sarà essenziale per gli utilizzatori finali di energia, quali le industrie hard-to-abate ed il settore della mobilità, con la sostituzione di gas naturale, carbone e petrolio. L'Europa punta sugli investimenti per la sicurezza degli approvvigionamenti, per una dorsale europea dell'idrogeno e accelera verso nuovi obiettivi: 10 milioni di tonnellate di produzione interna di idrogeno rinnovabile e 10 milioni di tonnellate di importazione di idrogeno rinnovabile entro il 2030. I prezzi del mercato dell'energia sono saliti alle stelle e negli ultimi tempi i prezzi della CO₂ sono aumentati costantemente: la decarbonizzazione e l'adozione di vettori energetici alternativi e a basse emissioni di anidride carbonica configurano una vera e propria strategia per proteggersi dalla volatilità dei

prezzi, riducendo al contempo le emissioni di gas serra. In questo scenario, le soluzioni basate sull'idrogeno e sui suoi derivati, come ammoniaca e carburanti sintetici, sull'utilizzo, cattura e stoccaggio del carbonio, su biocarburanti e biogas vengono sistematicamente valutate per affrontare le nuove sfide derivanti dalla decarbonizzazione dei vettori energetici e del loro impiego: processi e tecnologie industriali a bordo di veicoli (stradali e ferroviari) e di navi, così come l'intero sistema di infrastrutture e servizi, devono essere convertiti e adattati per essere funzionali con vettori di energia pulita. Ogni giorno assistiamo tecnicamente i nostri clienti nell'approccio di queste nuove sfide, contribuendo anche allo sviluppo di interventi di tipo divulgativo e di sensibilizzazione per gli aspetti legati alla strategia per la decarbonizzazione. Il 2022 è stato l'anno della nostra partecipazione alla COP27 tenutasi a Sharm El Sheikh, che ha mostrato come soluzioni complementari per un mondo interconnesso potrebbero migliorare l'impegno di tutti verso la sostenibilità; quali opportunità e quali minacce provengono dalla transizione energetica; come l'area del Mediterraneo potrebbe accelerare la diffusione di tecnologie per l'energia pulita e quali sono le soluzioni scalabili e promettenti per il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla IMO (International Maritime Organization) per la decarbonizzazione del trasporto marittimo.

Allo stesso tempo RINA ha lanciato, in collaborazione con un liceo genovese, il primo programma per la promozione della sostenibilità attraverso l'empowerment delle donne STEM e la decarbonizzazione. Il progetto W.E. Green è stato portato avanti durante il primo semestre del 2022 concludendosi con la premiazione dei tre lavori meglio sviluppati: il consumo di energia in ambiente urbano, l'energia nucleare come possibile via da seguire e la mobilità nelle città sono stati i temi trattati nei progetti selezionati per la premiazione. Inoltre, nel corso del 2022, diversi sono stati i master ed i corsi organizzati dalle più prestigiose Università e istituti di formazione professionale in cui RINA ha dimostrato la propria capacità di sostenere la transizione energetica, oltre alla costante collaborazione con associazioni leader come H2IT, Hydrogen Europe, Assorisorse e Confindustria proprio sui temi di transizione energetica. RINA, nel corso del 2022, ha consolidato la propria partecipazione a diversi progetti sulla decarbonizzazione della catena del valore dell'energia fornendo assistenza tecnica e guidandone lo sviluppo. Per quanto riguarda la generazione di energia, vale la pena menzionare gli studi di fattibilità tecnico-economica per la produzione di idrogeno da fonti rinnovabili, principalmente solare ed eolico, anche in ambiente portuale, o il supporto alla sostituzione dei treni da gasolio a idrogeno, nonché le analisi socio-economiche legate alla produzione di biocarburante. Altri esempi vengono dall'assistenza e la consulenza alle compagnie energetiche, interessate a valutare la capacità delle tecnologie esistenti che lavorano con l'idrogeno o a valutare le diverse tecniche di cattura del carbonio. Per quanto concerne la decarbonizzazione della mobilità, nel settore marittimo, RINA, tra gli altri, fa parte di un progetto di sviluppo dedicato ai carburanti innovativi come ammoniaca, metanolo e idrogeno; inoltre, RINA ha classificato la prima nave in grado di essere alimentata a idrogeno. Nel trasporto ferroviario e stradale, RINA è impegnata nella progettazione di prefattibilità di stazioni di rifornimento ad idrogeno.

L'impegno di RINA è evidente anche nel settore industriale: dalla consulenza nel settore siderurgico, finalizzata ad abbassare le emissioni dei processi industriali e a sviluppare nuovi prodotti pienamente in grado di gestire l'idrogeno puro, all'industria alimentare, dove l'impegno di RINA si è focalizzato sulla produzione di cibo in modo sostenibile. Infine, in termini di infrastrutture, RINA ha effettuato la valutazione della compatibilità dell'idrogeno in nuovi gasdotti in Romania e si è occupata della riqualificazione dei gasdotti esistenti per il trasporto di CO₂ anziché di idrocarburi come da progetto originale. Vale la pena infine menzionare l'impegno profuso da RINA nello sviluppo di programmi di formazione che introducono gli aspetti relativi alle economie basate sull'idrogeno, oltre alla creazione di un disciplinare per la certificazione di tipo volontario delle competenze del personale chiamato ad operare sullo sviluppo di progetti per l'idrogeno.

Concludendo con uno sguardo all'impegno di RINA nella Ricerca e Sviluppo, OLGA e MUSE GRIDS sono due progetti degni di menzione: il primo, affronta diversi temi legati alla prevista transizione verso l'aviazione carbon-neutral, mentre il secondo – aggiudicatario dell'Innovation Award all'UE Sustainable Energy Week 2022 per il suo impegno alla creazione di sinergie tra diversi sistemi energetici per formare comunità energetiche – è finalizzato alla dimostrazione di soluzioni innovative per le reti di distribuzione urbane, per consentire la massimizzazione dell'indipendenza energetica locale, a prezzi accessibili.

Una voce ai progetti di certificazione ESG: il primo podcast RINA

Nel 2022, abbiamo lanciato il primo podcast RINA, frutto della collaborazione fra il team Comunicazione e la business unit Certification. Gli otto episodi di “Percorsi di Sostenibilità” esplorano temi di stretta attualità in ambito sostenibilità e i trend in ambito ESG che toccano diversi settori industriali. In ogni puntata, moderata dal giornalista Fulvio Giuliani, una conversazione fra l'Amministratore Delegato di RINA Services Paolo Moretti e il rappresentante di un'azienda cliente che ha fatto della sostenibilità una priorità e ha integrato i principi ESG nella sua strategia di business. Il podcast, ad esempio, ha visto protagonisti UniCredit per la finanza sostenibile, Barilla per la sostenibilità nell'agricoltura, Enel X per la transizione energetica green e TIM per la governance sostenibile. “Percorsi di Sostenibilità” ha inoltre ricevuto il “Best podcast award” da Forbes Italia ed è stato premiato nella categoria “Sostenibilità”.

Aspetti **sociali** e Diritti **umani**



Temi materiali

Diritti umani nella catena del valore (Gestione del lavoro, Standard di lavoro nella catena di fornitura) | Salute e sicurezza sul luogo di lavoro | Sviluppo del capitale umano (Apprendimento continuo e sviluppo delle competenze, Valorizzazione del capitale umano) | Diversità ed inclusione | Privacy e sicurezza dei dati | Qualità e soddisfazione del cliente.

Politiche

Politica HSE | Politica D&I | Politica di Security | Politica sui Diritti Umani | Politica contro le molestie.

Highlights

- 1.464 assunzioni
- 758 tonCO₂ risparmiate grazie allo smart working
- 31.099 Due diligence effettuate
- Nessun infortunio grave
- 67 ore di formazione a dipendente
- Nessuna violazione dei dati personali

Aspetti sociali e diritti umani

Gli aspetti sociali ed i diritti umani rivestono in RINA importanza materiale. Si tratta del rispetto e della cura delle persone che operano o collaborano con il gruppo durante la propria operatività. L'aspetto copre tutta la catena del valore, rivolgendosi ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori ed ai clienti.

Diritti umani nella catena del valore

RINA, essendo una società di servizi, considera la gestione del lavoro ed il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore un elemento basilare del proprio sviluppo sostenibile. Per questo promuoviamo il rispetto dei diritti umani in tutte le circostanze e condanniamo qualsiasi discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, età, gruppo etnico, lingua, religione, politica e condizione sociale o personale. Adottiamo in tutti gli Stati in cui siamo presenti, le condizioni di lavoro nel rispetto non solo della normativa nazionale di riferimento, ma standard qualitativi e quantitativi previsti dalla legislazione italiana ed europea. Le nostre controllate nel Regno Unito hanno sviluppato misure appropriate per conformarsi al Modern Slavery Act. Nel 2017, a sottolineare nostro impegno nel rispetto dei diritti umani e di ogni individuo, abbiamo adottato la Politica sui Diritti Umani, che tiene in considerazione riferimenti internazionali, quali la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, i Principi Guida dell'ONU sul Business ed i Diritti Umani, la Convenzione ONU sui Diritti del Bambino, le Convenzioni Fondamentali dell'ILO, e la Linea Guida ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale e quelle dell'OCSE per le imprese multinazionali. Nella propria politica sui Diritti Umani, si impegna a:

- Identificare, prevenire e mitigare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani derivante o causato dalle sue attività e porre rimedio ad ogni eventuale impatto negativo causato direttamente
- Assicurare che in nessuna delle sue attività abbiano luogo o vengano favoriti lavoro minorile, nuove forme di schiavitù, servitù, lavoro forzato o traffico di esseri umani
- Garantire equa retribuzione per lavori di uguale valore
- Promuovere la consapevolezza sul tema dei diritti umani, anche tra i nostri dipendenti, fornitori e partner commerciali
- Partecipare a iniziative volontarie di responsabilità sociale sia nazionali che internazionali, come il Global Compact delle Nazioni Unite

Gestione del lavoro

Nella gestione del proprio Capitale Umano, RINA applica i 4 principi del Global Compact delle Nazioni Unite relative alla gestione del lavoro, riassunti come segue:



Sostegno alla libertà di associazione e riconoscimento della contrattazione collettiva



Eliminazione di ogni forma di lavoro forzato ed obbligatorio



Abolizione del lavoro minorile



Eliminazione della discriminazione in materia di impiego e professione

I quattro principi sopra elencati sono integralmente accolti. RINA applica i contratti collettivi di riferimento laddove disponibili, ed in particolare in Italia - per quattro società del Gruppo - negozia un contratto collettivo a livello nazionale e uno a livello aziendale rispettivamente con i delegati delle associazioni sindacali di categoria e dei lavoratori, opera in tutto il mondo solo con personale di maggiore età, respinge in lavoro forzato ed obbligatorio ed ogni forma di discriminazione nell'impiego e nello sviluppo delle carriere. Quanto sopra vale per il capitale umano ed è esteso attraverso la catena di fornitura.

La gestione del capitale umano, con le misure identificate da RINA, contribuisce al benessere complessivo del personale. Questo comporta impatti positivi a livello economico, dove un capitale umano curato realizza performance produttive migliori, è fidelizzato ed affiliato all'azienda garantendo il mantenimento del talento ed il ritorno dell'investimento formativo, anche a fronte di un aggravio di costi della retribuzione nel suo complesso. A livello sociale, si realizza un miglioramento della qualità della vita e della salute delle persone, ed una integrazione nella collettività in cui opera il gruppo.

I numeri dello Smart Working

1001 tonCO₂

risparmiate grazie
alla riduzione del
pendolarismo

243 tonCO₂

dovute ai consumi
della postazione di
lavoro domestica

Un bilancio finale di

758 tonCO₂

risparmiate nel 2022
grazie allo smart
working

Iniziative quali lo smart work, riducendo il pendolarismo, comportano riduzioni nelle emissioni pari a 758 tonnellate di CO₂, impattando quindi anche a livello ambientale. Le dinamiche degli aspetti relativi alla gestione del lavoro e del capitale umano fanno sì che gli effetti si realizzino normalmente nel medio e lungo periodo, anche se per alcune situazioni, le azioni possono produrre risultati anche a breve.

Nel corso del 2022, RINA ha rinnovato i propri sistemi informatici per la gestione del capitale umano. È in grado quindi di misurare e distribuire la ripartizione del personale per genere, fascia di età, formazione, secondo quanto richiesto dagli standard ed a beneficio degli aspetti individuati nella nostra materialità, nonché i livelli di fruizione dei corsi di formazione e la conseguente valorizzazione del capitale umano. Il confronto con il capitale umano è garantito e costante, sia a livello individuale, sia a livello collettivo, attraverso la relazione sindacale.

Informazioni sui dipendenti

Di seguito vengono riportate alcune numeriche sui dipendenti RINA. Esse sono state estrapolate dai sistemi interni aziendali e, qualora non dichiarato diversamente, sono riportati secondo il numero di teste al 31/12 dell'anno di riferimento.

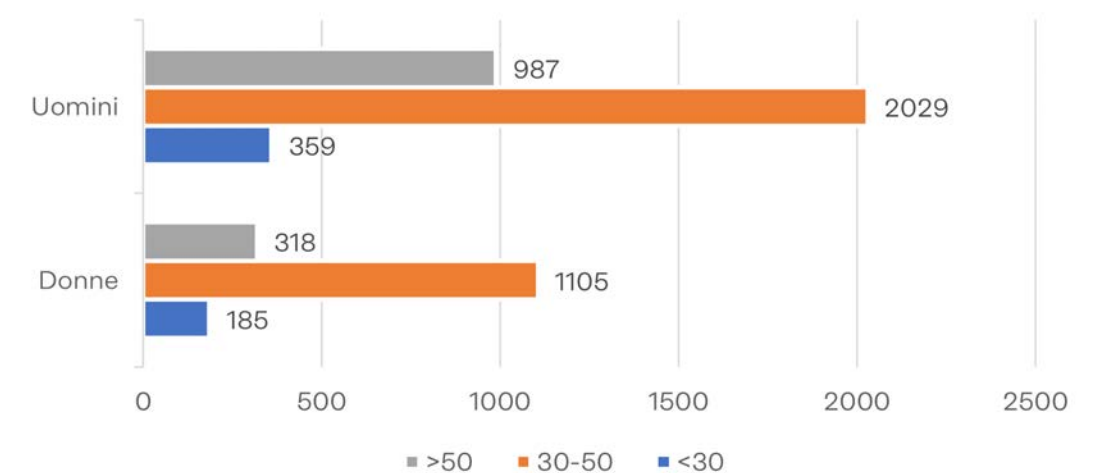
Cluster	2022	2021
Composizione dell'organico per genere		
Totale dipendenti al 31 dicembre	4.983	4.260
Uomini	68%	68%
Donne	32%	32%

Composizione dell'organico per età (generazione)

Generazione silenziosa (1925 - 1945)	0%	0%
Baby boomers (1946 - 1964)	9%	10%
Generazione X (1965 - 1979)	36%	38%
Millennials (1980 - 2000)	55%	51%
Generazione Z (2001 - today)	0%	0%
Età media	46	43

RINA è consapevole delle diverse generazioni presenti nell'organico e ne identifica non solo le diverse esigenze e motivazioni, ma anche il contributo che possono offrire all'azienda.

Numero di dipendenti 2022 per fascia di età¹



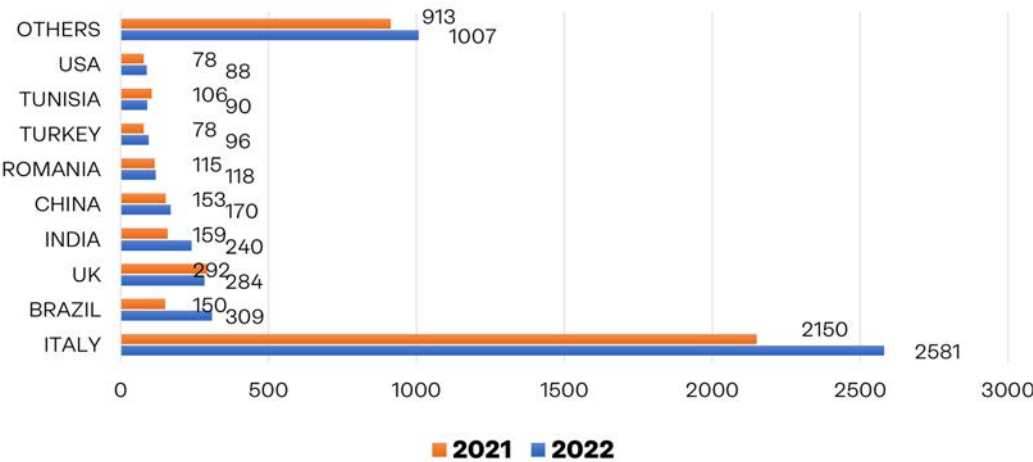
Composizione dell'organico per contratto di lavoro

		2022		2021	
		Fixed-Term	Permanent	Fixed-Term	Permanent
		86%	14%	85%	15%
Sesso	Donne	33%	25%	32%	30%
	Uomini	67%	65%		70%
Area geografica	Africa	36%	64%	45%	55%
	America	2%	98%	3%	97%
	Asia	44%	56%	35%	65%
	Europa	7%	93%	9%	91%
	Oceania	7%	93%	6%	94%
		Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
		97%	3%	97%	3%
Sesso	Donne	31%	74%	31%	71%
	Uomini	69%	26%	69%	29%
Area geografica	Africa	100%		100%	
	America	99%	1%	100%	
	Asia	100%		100%	
	Europa	96%	4%	96%	4%
	Oceania	93%	7%	90%	10%

¹ Dato non disponibile per il 2021

Si dichiara inoltre la presenza di dipendenti con contratto a zero ore, rispettivamente uno nel 2022 e sei nel 2021.

Numero di dipendenti per paese

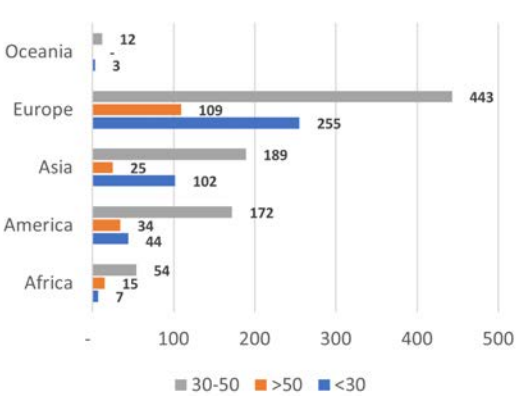


	2022		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero totale di dipendenti al 01/01	1.403	2.939	1.211	2.582
Numero totale di nuove assunzioni per fascia di età	435	1.029	338	746
<30	130	281	98	168
30 - 50	279	591	218	448
>50	26	157	22	130
Percentuale di nuove assunzioni [rispetto dipendenti al 01/01]	31%	35%	28%	29%
Numero totale di avvicendamento ² per fascia di età	238	592	159	454
<30	54	87	30	43
30 - 50	158	362	101	285
>50	26	143	28	126
Percentuale di avvicendamento ² [rispetto dipendenti al 01/01]	17%	20%	26%	18%

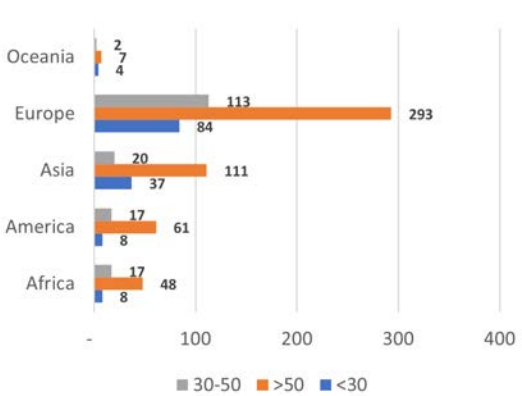
² Dipendenti che lasciano l'organizzazione volontariamente o in seguito a licenziamento, pensionamento o morte

	2002		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Tasso di turnover dei dipendenti (calcolato come (n° di nuovi assunti + n° di uscenti) / totale dei dipendenti) [rispetto ai dipendenti al 01/01] ³	48%	55%	41%	46%
	53%		45%	

Numero di nuove assunzioni 2022 per regione³



Numero di avvicendamento 2022 per regione³



Congedo parentale
A livello globale, RINA concede il congedo parentale in misura uguale o superiore a quanto stabilito dalla legislazione locale. Di seguito sono forniti alcuni dati sull'utilizzo del congedo parentale per le nostre società italiane:

	2022		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	123	86	164	65
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale	151	58	158	62
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale ⁴ e che erano ancora occupati 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro	139	52	98	66
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	92%	90%	96%	95%

³ Dati non disponibili per il 2021
⁴ Dati riferiti a chi ha usufruito del congedo anche durante l'anno precedente ma che è tornato al lavoro nell'anno di rendicontazione

Contratti collettivi di lavoro

Complessivamente, il 59% dei dipendenti RINA è coperto da un contratto collettivo di lavoro. Tutte le persone impiegate in Italia hanno un contratto di lavoro disciplinato dalla legge italiana e ogni dipendente è coperto da un contratto collettivo di lavoro.

Per il resto del mondo, il 16% dei dipendenti RINA è coperto da contratti collettivi di lavoro locali. La restante parte non è coperta da contratti collettivi, e l'azienda prevede condizioni di lavoro come stabilito dalle leggi locali applicabili e dal mercato del lavoro.

Benefit

RINA generalmente eroga benefit relativi ad assicurazione sulla vita, assistenza sanitaria, copertura assicurativa in caso di disabilità; vista la presenza in 70 Paesi, le attività di dettaglio sono molto varie. In Italia i benefit sono erogati sia a dipendenti full time che part time; l'assicurazione sulla vita copre solo i dipendenti a tempo indeterminato, mentre l'assicurazione sanitaria è fornita anche ai dipendenti a tempo determinato, a partire da 12 mesi di permanenza in azienda.

Contributi pensionistici e congedi parentali sono corrisposti in tutti i Paesi, in accordo alle normative locali, mentre RINA non sono concesse ai dipendenti le partecipazioni azionarie. In Italia, ai dipendenti di diverse società del Gruppo sono riconosciute una borsa nido ("Nursery grant" estesa anche ad alcune legal entity estere) ed una borsa di studio.

Hive, la nuova intranet di RINA, è stata costruita tra febbraio e giugno 2022. Il nome, scelto attraverso un sondaggio somministrato a tutta la popolazione aziendale, richiama uno dei nostri pilastri strategici, la sostenibilità: Hive è la casa dei dipendenti RINA proprio come l'alveare è il luogo in cui vivono le api. La formula per lo sviluppo della nostra intranet è stata "First Listen, then Learn and Finally do": l'architettura delle informazioni e i contenuti sono stati definiti in seguito all'analisi dei dati relativi alle esigenze delle persone raccolte attraverso interviste, focus group e gruppi di lavoro. Per questo siamo orgogliosi di dichiarare che Hive è stata costruita insieme alle persone, per le persone.



Programmi di assistenza alla transizione

I programmi di assistenza alla transizione per supportare i dipendenti che stanno per andare in pensione o che hanno cessato il loro rapporto di lavoro possono includere:

- Piani di pensionamento anticipato per i dipendenti in procinto di andare in pensione
- Riqualificazione per chi intende continuare a lavorare
- Trattamento di fine rapporto, che può tenere conto dell'età e degli anni di servizio del dipendente
- Servizi di collocamento al lavoro
- Assistenza (ad esempio, formazione e consulenza) per il passaggio alla vita non lavorativa

Per la trattazione delle remunerazioni si rimanda al capitolo Remunerazione.

Lavoratori non dipendenti

Lavoro somministrato	7
Membri comitati società Gruppo RINA	103
Consulenti	40
Stagisti	98
Personale non esclusivo	1100
Stage curriculari	18

Un nuovo headquarter a misura di persona

Nel corso del 2022 abbiamo portati avanti i lavori di ristrutturazione dell'headquarter di RINA in Via Corsica, a Genova. Gli spazi sono stati ripensati per contribuire al benessere dei dipendenti e coltivare relazioni. Open-space, scrivanie prenotabili, phone boot, numerosi sale riunioni e aree svago con ping pong, calciobalilla e minigolf.

Ma non è tutto, anche l'area pranzo è stata rinnovata.

Non è più solo una mensa, ma un'area, anche al di fuori dell'orario di pranzo, dove condividere idee e fare brainstorming. Abbiamo lavorato per migliorare l'esperienza della pausa pranzo, offrendo un'ampia varietà di menu, con un'attenzione particolare al cibo sano e all'uso di materiali sostenibili, e garantendo un più ampio comfort grazie ad una migliore acustica.



Standard di lavoro nella catena di fornitura

Le catene di fornitura sono gli organi di trasmissione dell'economia globale ed è per questo che crediamo che agire consapevolmente affinché la nostra supply chain sia solida e di qualità, gestendo i rischi e le opportunità legati alle proprie forniture, non solo garantisca la business continuity dell'azienda, ma impatti positivamente sull'economia. Promuovere iniziative sostenibili nella gestione della propria catena di fornitura, contribuisce dunque ad uno sviluppo socio-economico di ampia scala e crea valore condiviso. Molteplici sono però anche gli impatti negativi potenziali che un'azienda come la nostra potrebbe invece esercitare sull'ambiente e le persone.

Nel 2022 il 90% dei fornitori che abbiamo utilizzato, pari a circa 12.000, è stato considerato critico in relazione alla rilevanza strategica sia per il business aziendale, sia per le attività del personale, con un impatto sulla continuità operativa e sulla redditività. Il 40% circa dei fornitori critici è costituito da fornitori non produttivi che offrono consulenze specialistiche di vario genere (strategiche, organizzative, legali, di budget, ecc.) e servizi per l'IT. Il restante 60% è legato al business, cioè direttamente collegato alle attività produttive. Si tratta, ad esempio, di liberi professionisti e società di ingegneria che svolgono servizi tecnici a supporto dei nostri settori operativi. Affiancandosi a tali fornitori, ed avendo una copertura globale delle attività e dunque una struttura variegata della catena del valore, una mancanza nella gestione di tali risorse potrebbe provocare potenziali impatti sui Diritti Umani (legati ad esempio a lavoro minorile e lavoro forzato), sulla salute e sicurezza e sull'ambiente (come l'inquinamento o l'uso eccessivo di risorse). Al fine di prevenire tali impatti, nel nostro ruolo di attore globale nei servizi TIC (Testing, Ispezione e Certificazione) e di consulenza ingegneristica, chiediamo ed esigiamo che i nostri partner commerciali, compresi i nostri fornitori (principalmente consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi), adottino il nostro stesso approccio nell'esecuzione delle attività, e che quindi, oltre a garantire i necessari standard di qualità, facciano proprie le migliori pratiche in materia di diritti umani e condizioni di lavoro, salute e sicurezza, e responsabilità ambientale. In questo contesto, il gruppo si sta preparando all'avvento della nuova Direttiva europea sulla due diligence delle catene di fornitura (CSDDD), esaminando i contenuti delle bozze di proposta ed osservando l'evoluzione dell'iter approvativo della stessa direttiva.

Abbiamo implementato, e miglioriamo continuamente, un processo standardizzato di qualifica e gestione per verificare che i nostri fornitori soddisfino i requisiti di qualità e sostenibilità. Ogni fase viene svolta con l'intento di recepire gli obiettivi aziendali, le strategie di business e le politiche di sostenibilità, definendo i criteri di acquisto ottimali per ciascuna categoria di fornitore. Tali regole si basano su trasparenza e correttezza, convenienza ed economicità e sono identificate sulla base di valutazioni oggettive di qualità, prezzo, innovazione, affidabilità, onorabilità, competitività, sostenibilità e performance nell'effettuazione del servizio.

Nello specifico, in fase di qualifica del fornitore e in fase di ordine o stipulazione di contratto, il fornitore deve dichiarare, attraverso la firma delle Condizioni Generali di Contratto, di aver letto e compreso quanto riportato nel Codice Etico, nel modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e nella nostra Politica Anticorruzione e nella Politica sui Diritti Umani di RINA, assumendo l'obbligo di attenersi ai principi ivi riportati. RINA si riserva il diritto di effettuare audit al Fornitore al fine di verificare il rispetto dei principi sopra esposti. Nel caso di conclamata violazione dei suddetti principi da parte del Fornitore, RINA provvede alla risoluzione del Contratto per giusta causa.

In presenza di riscontri che richiedano approfondimenti, o comunque ogniqualvolta ritenuto necessario ai fini di procedere con la qualifica, RINA conduce controlli ulteriori sul fornitore, effettuando una o più delle seguenti attività:

- Verifica l'affidabilità dei dati del fornitore, attraverso la consultazione delle fonti disponibili
- Approfondimenti legali, finanziari, amministrativi e di conformità alle Funzioni Corporate competenti o a soggetti terzi, condividendo la documentazione pervenuta ai fini della qualifica
- Controllo di Due Diligence reputazionale, per cui i nuovi fornitori vengono scrutinati sul sistema di verifica a fonti aperte World Check di Refinitive. La banca dati evidenzia i soggetti per i quali sono pubbliche le notizie di indagini o condanne per vari reati, tra cui quelli di sfruttamento minorile, violazione dei diritti umani o violazione dei diritti del lavoro
- Nel caso in cui venga rilevata una situazione di potenziale conflitto di interessi, la funzione Global Procurement coinvolge il Quality and Impartiality Management per sua valutazione e la possibile definizione delle modalità di gestione del conflitto, conducendo inoltre interviste integrative o visite

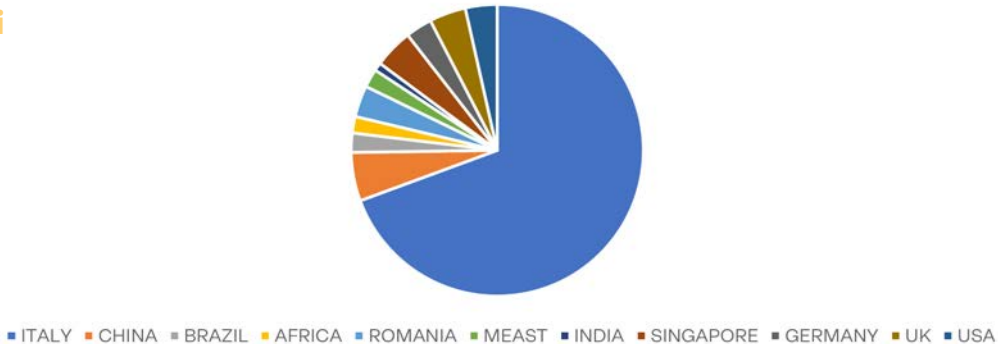
La nostra convinzione sul fatto che l'analisi ESG sia uno strumento rappresentativo del valore e del potenziale di crescita dell'azienda, con conseguenti risvolti più ampi per la società, si manifesta anche all'interno del ciclo passivo, con riferimento alla gestione dei propri fornitori. È compito della funzione Global Procurement fare scouting valutando, oltre agli aspetti economici e tecnici, anche il livello di sostenibilità attraverso la misurazione di parametri ESG adeguati, garantire che i beni acquistati abbiano le opportune certificazioni di sostenibilità in coerenza con i fabbisogni aziendali ed infine costruire con i fornitori meritevoli relazioni forti e a lungo termine. È con questi obiettivi RINA che si sta dotando di un portale fornitori, che renda automatiche le fasi di onboarding e di qualifica dei fornitori, anche con questionari dedicati alla sostenibilità, integrando lo strumento nel proprio sistema ERP.

Dati sul processo di approvvigionamento

Di seguito è riportata la percentuale di Speso RINA nel 2022 per categorie di prodotto

	2022	2021
Servizi di business produttivi	52%	54%
ICT	14%	14%
Gestione immobiliare	7%	8%
Consulenza amministrativa e servizi professionali	6%	6%
Beni e servizi per il personale	4%	4%
Assicurazioni	4%	4%
Servizi di personale in outsourcing	7%	4%
Membership	2%	2%
Beni mobili tecnici e di laboratorio	3%	2%
Altri servizi	2%	2%

Paesi



Due diligence delle terze parti

La due diligence delle terze parti è un processo aziendale che ha l'obiettivo:

- Di ridurre i rischi operativi, reputazionali e di security
- Di conformarsi alle norme nazionali e internazionali in materia di riciclaggio di denaro e corruzione

Il processo nel corso degli anni ha conosciuto diversi sviluppi ed è in continuo miglioramento.

La Due Diligence delle terze parti si basa su specifici indicatori chiave di rischio (come sanzioni, security, corruzione, credito, dimensione del business) rispetto ai quali scrutinare i partner in affari (clienti, fornitori, partner di JV) e capitale umano che ricopre attività critiche quali la rappresentanza o la direzione delle aziende del gruppo.

Il processo di due diligence si svolge con modalità differenti:

- Mensilmente per i clienti e fornitori registrati o residenti nell'elenco, aggiornato su base annuale, di paesi considerati "a rischio" rispetto agli indicatori chiave
- Su richiesta per partner, aziende target, navi, sponsorizzazioni, enti benefici, donazioni, nonché per il conferimento di deleghe e procure
- Su richiesta per la ricerca e la selezione del personale (o per i cambiamenti organizzativi) relativamente ai ruoli a rischio di corruzione

Le suddette misure hanno portato ad un notevole aumento dei controlli, arrivando ad un totale di 31.099 Due diligence effettuate nel corso del 2022, di cui 28.443 per controlli mensili su clienti e fornitori registrati in Paesi a Rischio e 2.656 su richiesta delle Funzioni aziendali. A seguito dell'avvio del conflitto in Ucraina, l'attività di Due Diligence si è estesa alla verifica della eventuale presenza di partner in affari e navi nelle liste dei soggetti sanzionati, con l'avvio di un sistema di monitoraggio giornaliero su soggetti potenzialmente collegati a enti e persone sanzionate.

Focus su Fornitori

Nel corso del 2022 nessun fornitore è stato associato a rischi di lavoro minorile o a reati relativi a sfruttamento di lavoro. La Due diligence ha individuato alcuni casi di omonimia, risolti chiedendo informazioni al referente. In particolare, durante i controlli, è emersa una possibile omonimia che riguardava un potenziale arresto per presunta frode pensionistica. Il referente ha fornito il documento di qualifica, dove è stata dichiarata, da parte del fornitore, l'assenza di condanne nei precedenti cinque anni.

Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro

RINA considera la salute e la sicurezza aspetti fondamentali in tutte le attività che svolge. Ciò deriva dal fatto che le nostre attività creano, o possono creare, impatti positivi e/o negativi sulle persone, sull'ambiente e sull'economia, a seconda di come RINA gestisce le tematiche di salute e sicurezza nello svolgimento delle proprie attività. RINA adotta politiche, procedure ed istruzioni operative volte a garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e fornitori, nonché a preservare l'ambiente.

In particolare la nostra "Politica Salute, Sicurezza e Ambiente", in linea con i principi stabiliti dal nostro Codice Etico e dal Modello di organizzazione, gestione e controllo, esprime il nostro impegno concreto nella tutela della salute e della sicurezza delle persone.

RINA ha inoltre adottato una "Politica di Security", aggiornata nel mese di Aprile 2022, in cui sono stabiliti i principi fondamentali per la corretta gestione della protezione aziendale, ovvero la protezione delle persone, degli asset, delle informazioni e delle effettive e potenziali minacce interne ed esterne. I luoghi di lavoro sono progettati meticolosamente, con l'impiego di modelli organizzativi ed operativi adeguati, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei soggetti terzi e delle comunità locali in cui l'azienda opera. Particolare attenzione è inoltre posta alla riduzione dei consumi di risorse naturali al fine di minimizzare i conseguenti impatti negativi sull'ambiente.

Sistemi di Gestione Integrati Salute Sicurezza Ambiente

RINA ha implementato, su base volontaria, diversi sistemi integrati di gestione della salute, sicurezza e ambiente, in conformità alle norme ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015, che attualmente si applicano a circa il 50% dei suoi dipendenti. L'obiettivo è quello di estendere i sistemi di gestione HSE delle due principali sub-holding (RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A.) alle principali società controllate estere e, di conseguenza, alla maggior parte dei propri dipendenti. A conferma di ciò l'estensione del sistema di gestione HSE di Rina Consulting S.p.A. a cinque società estere controllate nel corso del 2022 (RINA Tech Germany, RINA Tech UK, RINA Tech USA, RINA Tech China e RINA Tech Singapore).

Documento di Valutazione dei Rischi per la Salute e la Sicurezza

Ogni società RINA, indipendentemente dalla presenza o meno di un requisito legale locale, ha l'obbligo di redigere il proprio Documento di Valutazione dei Rischi.

Il criterio adottato nella valutazione dei rischi si basa sull'identificazione preliminare delle mansioni o gruppi omogenei di dipendenti per ciascuno dei quali sono stati identificati potenziali pericoli. Per ogni gruppo omogeneo viene quindi effettuata un'analisi del fenomeno infortunistico e di eventuali problematiche pertinenti (es. incidenti particolarmente gravi o frequenti) con la conseguente valutazione del rischio intrinseco e delle azioni preventive già in atto. Vengono identificate le possibili azioni correttive e quindi viene valutato il rischio residuo. Ogni mansione o gruppo omogeneo viene analizzato nel dettaglio tramite una check list; la valutazione dell'entità dei rischi inerenti e residui viene quindi completata con l'utilizzo di un modello matematico (un sistema a matrice che combina la probabilità di accadimento (P) e la conseguenza di un evento (C)).

RINA, in merito, ha predisposto una procedura per identificare e valutare i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e per redigere il documento di valutazione dei rischi in conformità con le norme e leggi in materia, quali la ISO 45001:2018 ed il decreto legislativo italiano 81/2008. Il datore di lavoro è responsabile dell'adozione e del successivo aggiornamento del documento di valutazione dei rischi, che gli consente di identificare tutti i rischi associati alle attività aziendali e le conseguenti misure di protezione e prevenzione, che aiutano quindi a prevenire gli incidenti e a proteggere i dipendenti, nell'ottica di un miglioramento continuo.

Piani di Miglioramento

RINA garantisce un adeguato livello di consapevolezza ed impegno in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE) in tutte le sue società e, a tal fine, sviluppa piani d'azione per migliorare significativamente i propri livelli di performance. Tali piani, sviluppati a livello globale e locale, prevedono l'implementazione di iniziative quali:

- Ogni valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza viene effettuata dai team HSE competenti, in base ai criteri identificati a livello societario. Tutti i dipendenti possono partecipare, attraverso i rispettivi rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dove nominati, alle attività riguardanti il sistema di valutazione e gestione dei rischi al fine di identificare i pericoli, valutare i rischi associati e implementare tutte le misure di mitigazione
- Ogni dipendente può inoltre segnalare in forma anonima i pericoli non correttamente mitigati, utilizzando la piattaforma di whistleblowing di RINA (per maggiori dettagli si rimanda al capitolo Criticità e Whistleblowing)
- Ogni incidente e "near-miss" sul lavoro viene registrato al fine di svolgere indagini, identificare le cause profonde e adottare misure adeguate a prevenire casi analoghi in futuro. Tutte le registrazioni e le azioni sono gestite all'interno dei sistemi di gestione integrati. Uno strumento dedicato, la cui nuova versione è attesa essere rilasciata nel corso del 2023, effettua notifiche automatiche in caso di incidente. Questo ha permesso di registrare il tasso di incidenti a livello mondiale e di registrare tutte le evidenze ricavate dalle indagini effettuate

Partecipazione e Consultazione

RINA crede nel miglioramento continuo e pertanto valuta periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e collabora con i rappresentanti dei dipendenti, i sindacati, le associazioni di settore e le autorità nazionali al fine di migliorare continuamente gli obiettivi di salute e sicurezza. Tutti questi principi non si limitano al nostro personale, ma sono condivisi con clienti, fornitori e partner esterni, nell'intento di adottare strategie volte al raggiungimento di obiettivi comuni.

RINA ha sviluppato una procedura per definire i criteri e le modalità di partecipazione e consultazione dei dipendenti in materia di salute e sicurezza, che possono avvenire:

- Su richiesta diretta dell'Unità Operativa HSE (es. valutazione dei DPI, coinvolgimento dei supervisor nelle valutazioni dei rischi, riesame dei certificati di competenza, ecc.)
- Attraverso la comunicazione interna (es. newsletter, lezioni apprese, ecc.)
- Su richiesta diretta dei responsabili dei reparti in occasione delle riunioni periodiche sulla sicurezza
- Attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti dei dipendenti
- Tramite il portale intranet aziendale

Laddove richiesto dalla legislazione nazionale, esistono comitati formali per la salute e la sicurezza dei quali fanno parte management e dipendenti.

Formazione

Tutti i dipendenti sono tenuti a seguire una formazione HS obbligatoria al fine di accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche Operation Health and Safety (OHS) e sui rischi correlati al lavoro. I moduli di formazione, erogati sia in modalità e-learning che in aula, coprono tematiche OHS sia di base, sia specifiche per le varie mansioni.

Attraverso il nostro programma di formazione, ci impegniamo a sensibilizzare i dipendenti sulla loro sicurezza e su quella dei loro colleghi e a garantire che tutto il personale, a tutti i livelli, sia informato sulla portata degli impegni stabiliti dall'azienda.

Indicatori di Performance (KPI)

RINA monitora le proprie performance in tema di salute e sicurezza delle persone attraverso indicatori specifici visualizzati su una nuova dashboard KPI HSE di imminente creazione. Questa dashboard farà parte della nuova pagina intranet RINA HSE in via di sviluppo, al fine di migliorare la comunicazione HSE per tutti i dipendenti RINA.

Di seguito sono riportati alcuni dati sulla frequenza e la gravità degli incidenti e le ore di formazione HSE per dipendente:

KPI	2022	2021
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	11*	10
Ore totali lavorate (comprese le ore di viaggio)	circa 8,2 M	circa 7,3 M
Frequency (numero di infortuni sul lavoro per 200.000 / ore lavorate)	0,27	0,27
Severity (numero di giornate perse a causa di infortuni sul lavoro per 200.000 / ore lavorate)	6,67	9,35
Numero di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0	0
Numero di decessi o infortuni per lavoratori non direttamente dipendenti	0	0
Formazione HSE (ore di formazione HSE per dipendente - KPI attualmente calcolabile solo per le società italiane)	5,97	4,36

I dati sulla frequenza e la gravità degli incidenti sono raccolti in un database per le società italiane. Per le società estere è prevista una procedura interna in base alla quale i dipendenti che hanno subito un infortunio sul lavoro sono tenuti ad inserire sullo strumento TimeOff (accessibile e obbligatorio per tutti i dipendenti RINA) un apposito codice giustificativo che identifica le assenze per infortunio. I tassi sono stati calcolati sulla base di 200.000 ore lavorate. Consideriamo registrabili gli infortuni sul lavoro che comportano la perdita di almeno un giorno lavorativo, mentre gli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi presuppongono il riconoscimento di un'invaldità permanente. Per i lavoratori non dipendenti, il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione (alcuni di essi riferiscono a RINA attraverso lo strumento TimeOff e altri sono lavoratori a contratto), non sono stati registrati decessi o infortuni durante il periodo di riferimento.

Protezione Aziendale

Nel 2022, nonostante il persistente impatto dovuto alla pandemia di COVID-19, la funzione Global Security di RINA ha continuato a mantenere in essere varie attività di protezione del personale, degli asset, delle informazioni e della reputazione di RINA da effettive o potenziali minacce di security. La funzione si è adoperata per migliorare continuamente i controlli di sicurezza ed aumentare la consapevolezza in materia di security a livello globale. Con l'approvazione del Chief Risk Officer è stato predisposto un programma di Security Compliance e relativa Sanity Check in materia di documentazione di Corporate Security, che a partire da Settembre 2022 supporta la funzione Salute, Sicurezza e Ambiente nella corretta redazione della documentazione interna. Si prevede che il supporto possa terminare entro la fine dell'anno 2023.

La funzione Global Security si è dotata di un proprio indirizzo e-mail con il quale comunicare in autonomia ed inoltre è stato riorganizzato il contenuto della pagina Sharepoint di repository ed è stata creata la pagina "Security is always excessive until it's not enough" sul portale aziendale HIVE. Si riassumono di seguito, per ognuno degli ambiti di interesse, le principali attività svolte:

- Business Travel Risk Management: sono state svolte, a supporto degli Health&Safety Managers di RINA Consulting S.p.A. e RINA Services S.p.A., analisi per trasferte in 49 Paesi (rispetto ai 29 del 2021). Esclusivamente per Paesi con CSAR e/o HSAR di livello Grave 5/5 tali contributi sono indispensabili alla redazione dei Documenti di Valutazione del Rischio, approvati successivamente dal Datore di Lavoro della società RINA competente, senza i quali il viaggiatore non è titolato a partire. Per i Paesi con CSAR e/o HSAR di livello Molto Alto 4/5, tali contributi sono utilizzati a scopo informativo per il lavoratore che affronta la trasferta
- Gestione della crisi in Ucraina nel mese di febbraio con la conseguente pianificazione dell'eventuale evacuazione (avvenuta poi in autonomia da parte dei due addetti locali) ed emissione del relativo Travel Ban ancora attivo, nonchè il monitoraggio, ancora in corso, delle trasferte di lavoro nei Paesi confinanti
- Monitoraggio di 5 potenziali crisi internazionali dovute a disastri naturali (Indonesia, Turchia) e temporanee crisi geo-politiche (Israele, Kazakistan, Emirati Arabi Uniti)
- Predisposizione del collegamento informatico tra i sistemi RINA e quelli del Ministero Affari Esteri e Cooperazione Internazionale (MAECI) per il tracciamento sul portale governativo "Dove siamo nel Mondo" delle trasferte del personale RINA che utilizza "Online Booking Tool" per la prenotazione/acquisto dei titoli di viaggio

* Di cui: 3 cadute da scale fisse, 3 inciampi, 2 scivolamenti, 2 urti, 1 taglio.

- Formalizzazione di un flusso di aggiornamento con l'Unità Operativa HR, su base mensile, al fine di aggiornare in WorldCue il numero di expat rispetto ai dati presenti su HRforMe
- Sono state ricevute 10 richieste tecniche (rispetto alle 2 dell'anno precedente) per partecipare a tender in cui la componente di Corporate Security era obbligatoria a livello contrattuale. Le richieste sono state elaborate secondo le specificità indicate dal cliente, actual o prospect, ed in linea con i documenti di processo interni

Sicurezza Fisica

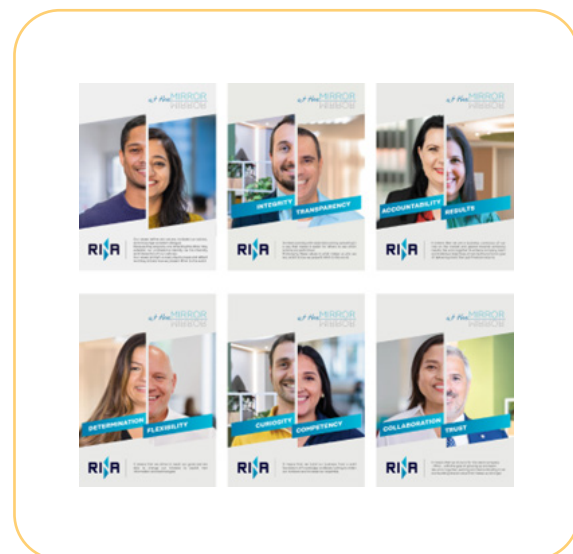
Nel corso dell'anno si sono registrati 8 eventi avversi di Security (rispetto ai 3 dell'anno precedente), in Italia e all'Estero, in danno di personale e/o uffici RINA. Si segnala inoltre che è stata notificata 1 richiesta di accesso al sistema TVCC da parte della Polizia di Stato per indagini; mentre è stata fornito supporto tecnico specifico agli uffici presenti in Italia, Brasile, Tunisia e Regno Unito.

Sviluppo del capitale umano

È ormai assodata la forte correlazione esistente tra il capitale umano ed il successo in termini economici di un'azienda.

Le organizzazioni, sempre più attente a tematiche di carattere ambientale e sociale, sono chiamate a ottimizzare risorse e processi dedicati al capitale umano nell'ottica di promuoverne, laddove possibile, lo sviluppo interno e ricorrere solo quando necessario a ricerca sul mercato.

Quest'azione di cura del talento impatta positivamente sia su aspetti quantitativo-economici di business che sugli indici di retention e di fidelizzazione aziendale.



Nell'esercitare il suo ruolo, la funzione People Development propone, supporta ed implementa iniziative di medio e lungo termine che si inseriscono sinergicamente all'interno del percorso di trasformazione che RINA sta perseguendo dando piena implementazione alla People Strategy, che ha come key asset le persone e le competenze, e come strumento primario la costruzione nel tempo di percorsi sostenibili di sviluppo, supportati dall'utilizzo di tool digitali. Le attività descritte e portate avanti dalla funzione Global People Development sono per loro natura continuative nel tempo, sia in termini di azioni follow up sia di sessioni pianificate e svolte con l'obiettivo di fornire supporto costante e continuativo alle risorse, coinvolgendo la popolazione aziendale nella sua totalità e includendo le nuove risorse in entrata. Sempre in modalità iterativa, vengono pianificati periodici momenti di ascolto concretizzati in Engagement Survey volti alla raccolta di feedback utili a valutare la percezione e l'utilità delle iniziative proposte, nonché l'impatto concreto sulle attività delle risorse.

Valorizzazione del capitale umano

I nostri Valori

Il processo di trasformazione e miglioramento continuo in cui RINA è coinvolto, un percorso iniziato prima della pandemia che ha visto partecipare dipendenti e Top Management ad interviste e workshop, ha portato alla definizione di un set di valori aziendali. I nostri valori definiscono chi siamo, motivano le nostre azioni e incoraggiano un dialogo costante.

Integrità e trasparenza

Lavoriamo in maniera trasparente e operiamo in modo tale da rendere chiaro ciò che facciamo agli altri il più facilmente possibile.

Responsabilità e risultati

Siamo una società consapevole del nostro ruolo nel mercato e orientata al raggiungimento dei risultati. Lavoriamo insieme per raggiungere obiettivi aziendali, di team e individuali, guidati dal comune fine di offrire più di semplici risultati finanziari.

Determinazione e flessibilità

Siamo determinati a raggiungere i nostri obiettivi e siamo in grado di cambiare il nostro modo di pensare per sfruttare nuove informazioni e tecnologie.

Curiosità e competenza

Costruiamo le nostre attività partendo da solide conoscenze, non smettiamo mai di cercare di allargare i nostri orizzonti e incrementare la nostra competenza.

Collaborazione e fiducia

Lavoriamo tutti per la stessa azienda - RINA - con lo scopo di crescere come un unico team. Lavoriamo insieme, guadagnando e dimostrando fiducia, costruendo un valore condiviso che ci rende più forti. Poiché sono coppie, l'una riflette l'altra, stabiliscono la nostra identità professionale attraverso l'intensità e l'interazione delle nostre culture. I nostri valori ci spingono ogni giorno a fermarci e riflettere e determinano il modo in cui presentiamo RINA al mondo.

Modello di Leadership e Competenze

Poiché i valori rappresentano i nostri principi guida, i comportamenti rappresentano il modo in cui possiamo affrontarli e sostenerli. Al fine di creare una cultura condivisa ed unitaria della Leadership è stato ideato ed implementato in RINA il Modello di Leadership e Competenze, rivolto a tutti i Leader RINA ma non solo. Infatti, le competenze trasversali descritte nel modello, declinate in cinque livelli coerentemente associati ai diversi ruoli aziendali a seconda dei comportamenti attesi, sono, congiuntamente agli obiettivi di performance assegnati, oggetto di valutazione per tutta la popolazione nel processo di performance management. Il nuovo Modello rappresenta una bussola per guidare i nostri Leader a diventare solidi ambasciatori dei valori che vogliamo vivere e sostenere come azienda, ed è proprio per questo che esso è stato pensato sulla base del set di valori RINA sopradescritti. In particolare, a sostegno del ruolo strategico che la sostenibilità ricopre in RINA, una competenza valutata nell'ambito dell'Integrità e trasparenza è il contributo alla promozione di sviluppo sostenibile, inteso come la capacità di anticipare, pianificare e monitorare i progressi in modo da massimizzare la creazione di valore sostenibile per l'azienda, i clienti e gli stakeholder.

Gestione dei talenti

Componente imprescindibile di una People Strategy sostenibile è l'introduzione di un processo di Talent Management strutturato e meritocratico, capace di supportare HR e i key stakeholder interni durante processi decisionali con strumenti trasparenti ed efficaci. Il driver principale del processo è costituito dalle dichiarazioni con cui i dipendenti impattati, anno per anno, esprimono le proprie preferenze in termini di crescita, sia verticale che orizzontale e di mobilità. L'obiettivo del processo è di individuare le persone con maggior potenziale all'interno dell'organizzazione e costruire per loro percorsi di crescita in linea con le aspettative dichiarate, garantendo loro la massima visibilità. Questo processo permetterà di alzare il livello di engagement della popolazione aziendale nonché di retention, oltre che a esprimere nuovo valore verso potenziali candidati esterni.

Sviluppo delle competenze

Nel promuovere un approccio strutturato e sistematico a livello globale coerente con la strategia HR aziendale, nel 2022 è stata condotta una campagna di assessment volta a raccogliere insight sulla popolazione. Le risultanze vengono utilizzate a supporto di decisioni strategiche e dell'individuazione dei profili più adatti da inserire all'interno di processi di sviluppo quali mobilità dei talenti, promozioni, pianificazione della successione e percorsi di carriera. Nel corso del 2022 sono state effettuate due sessioni di assessment aventi come target 1858 partecipanti a livello globale, pari a circa il 36% della popolazione aziendale. Questo processo fornisce quindi in output elementi strategici quali:

- Una visione aggregata dei risultati per area di competenza
- Un report complessivo relativo alle competenze di ogni partecipante
- La creazione di un individual development plan per lo sviluppo delle competenze

Gestione delle performance

L'impianto di performance management costruito sull'applicativo interno di RINAppraisal è stato trasferito, congiuntamente ad altri processi HR, su un nuovo strumento SAP Successfactors, in modo da garantire all'azienda i benefici di una piattaforma di gestione unitaria. Il ciclo di performance management 2023, svolto tramite il nuovo tool, manterrà comunque invariata la struttura di processo tradizionale: assegnazione, mid year review e valutazione annuale degli obiettivi. È in quest'ultima fase che il nuovo modello di Leadership ha rinnovato la diffusione di una cornice valutativa comune, in grado di guidare il dipendente nella migliore comprensione dei livelli di competenze trasversali attesi, e sulla quale potrà effettuare una autovalutazione utile al manager in sede di valutazione finale. Proprio con l'intento di fornire una valutazione completa ed oggettiva della risorsa e delle sue competenze, ogni manager ha facoltà di chiedere supporto ad altri colleghi per la valutazione dei suoi collaboratori. Entrambi i passaggi consentono di conferire centralità al ruolo alle persone, rendendole attori e attrici principali degli stessi passaggi valutativi.

Engagement

RINA ha lanciato un progetto che mira a cambiare in modo significativo l'approccio adottato per il coinvolgimento dei dipendenti. Abbiamo sviluppato il 'RINA Engagement Score', previsto su un ciclo di 3 anni, per rilevare e monitorare il livello di coinvolgimento dei nostri dipendenti al fine di accrescere la nostra attrattiva nei confronti dei migliori candidati, migliorare la vita lavorativa e creare un ambiente che stimoli lo sviluppo. L'engagement score misura il coinvolgimento dei dipendenti nei confronti del loro lavoro, quanto si sentono appassionati e motivati, quanto sono legati positivamente ed emotivamente all'organizzazione, quanto si impegnano a fondo nel loro lavoro e quanto sono intenzionati a rimanere.

L'engagement score dei dipendenti RINA è stato misurato per la prima volta nel 2021, tra gennaio e febbraio, attraverso un sondaggio anonimo condotto in collaborazione con una terza parte esterna.

Il tasso di partecipazione complessivo è stato del 71% e i risultati finali del sondaggio possono essere considerati del tutto soddisfacenti: 61%. Le aree con i punteggi migliori (tutti superiori al 70%) sono quelle relative a:

- Esperienza del candidato: la percezione dell'azienda da parte dei candidati in base alle loro interazioni durante i processi di recruiting e onboarding
- Orgoglio organizzativo: il senso di lealtà, impegno e attaccamento che i dipendenti provano nei confronti dell'azienda
- Coinvolgimento e fidelizzazione: ciò che viene fatto per mantenere i dipendenti coinvolti e soddisfatti
- Diversità e inclusione: il senso di appartenenza di tutti, con particolare attenzione alla creazione di una cultura di uguaglianza in azienda

Il nostro team People Experience sta già lavorando a nuove idee e progetti per migliorare questi aspetti, nell'intento di incrementare continuamente il coinvolgimento dei dipendenti. Questo, naturalmente, è solo il punto di partenza: l'obiettivo fissato per il prossimo sondaggio (che si terrà nel Q1 del 2024) è quello di raggiungere un engagement score del 70%. Nel frattempo, per l'anno 2022, abbiamo continuato ad ascoltare le nostre persone attraverso alcuni listening moments che si concentrano nei momenti più critici della vita in azienda: il momento dedicato all'induction e alla exit interview.

Apprendimento e sviluppo delle competenze

Il nostro impegno e la nostra volontà nella diffusione di una cultura volta a promuovere il continuous learning è il focus nella nuova procedura sulla "Gestione della Formazione", che è stata pubblicata nel 2022. Tale procedura definisce la learning strategy che RINA ha adottato, implementando un nuovo modello di gestione della formazione a livello worldwide, volto a potenziare le opportunità di sviluppo in azienda e migliorare la nostra learning experience. Attraverso il nuovo processo RINA intende accreditare la formazione quale leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi di business, di engagement e di talent attraction & retention. In particolare, la nuova procedura definisce le differenti tipologie di formazione gestite ed erogate dall'azienda, le funzioni ed unità organizzative coinvolte, le tempistiche di raccolta del fabbisogno formativo e le modalità di monitoraggio delle azioni erogate. Le nostre iniziative e i nostri programmi di formazione mirano a promuovere e accrescere le competenze, a migliorare i comportamenti secondo le esigenze aziendali e a favorire la crescita personale e professionale al fine di garantire un carico di lavoro sostenibile e appropriato nel lungo periodo.

L'e-learning è una metodologia di formazione collaudata che viene utilizzata con successo in RINA dal 2006. Il nostro sistema di e-learning è stato costantemente aggiornato, sia per quanto riguarda l'esperienza di apprendimento degli utenti che per l'offerta complessiva di contenuti, con l'aggiunta di nuove funzioni e moduli di formazione specifici per settore. Nell'ambito del nostro obiettivo di definizione di una strategia di apprendimento efficace, nel 2022 abbiamo ampliato e migliorato significativamente la nostra piattaforma e-learning in termini di sviluppo delle soft skill con il rilascio di tutte le sezioni all'interno della nostra "Corporate Academy". Sono stati resi disponibili ulteriori 250 corsi di e-learning sulle soft skill, che costituiscono un elemento fondamentale per creare un ambiente di lavoro sereno e armonioso. Investire nelle soft skill significa investire nelle nostre persone, nella qualità del nostro ambiente di lavoro e, in termini di sostenibilità sociale, l'impatto a lungo termine di questo investimento sarà sempre più visibile nella qualità futura del lavoro di squadra e della produttività.

goFLUENT

Attraverso la sezione "My Language Academy", all'interno della Digital Academy, è possibile accedere all'innovativa piattaforma di apprendimento linguistico goFLUENT, disponibile 24/7 per tutti i dipendenti RINA nel mondo. Nel 2022 goFLUENT ha dato la possibilità di apprendere 3 nuove lingue straniere (Coreano, Giapponese e Arabo) in aggiunta alle 9 già presenti. È stato inoltre migliorato il sistema delle Conversation Classes, che permette agli utenti di interagire con altri learner provenienti da tutto il mondo. Oltre alle aule virtuali, all'interno della piattaforma vi sono più di 7.500 contenuti orientati al business e più di 150 corsi suddivisi per livello, settore e funzione lavorativa. Abbiamo inoltre reso disponibile in home page il learning plan "Cross-cultural Communication: working with diverse teams". Al suo interno, si possono trovare contenuti utili per lavorare attraverso i confini geografici, a gestire e a prendere decisioni in team multiculturali. Questi contenuti ci hanno aiutato a migliorare la nostra capacità di collaborare in modo naturale con persone provenienti da paesi e culture diverse e a diventare più attivi nella nostra comunità di lavoro multiculturale e multidisciplinare.

Nel 2022 abbiamo inoltre distribuito e pubblicato nuovi corsi obbligatori in materia di Compliance ("GDPR nel Gruppo RINA"), di Governance ("Modello Organizzativo e di Governance del Gruppo RINA e Gestione dell'Imparzialità"), di responsabilità amministrativa delle società ("D.lgs 231 - La Responsabilità Amministrativa delle Imprese") e sulle nuove modalità di lavoro agile (RINA Work Life Balance).

Nel 2022 sono state rese disponibili più di **330.000** ore di formazione a livello globale.

Questo corrisponde a una media di **67 ore di formazione per persona**, incluso il tempo dedicato ai corsi di e-learning. Inoltre, nel 2022 abbiamo ottimizzato la Dashboard di reportistica, che ha consentito ai nostri responsabili di risorse di tenere costantemente monitorate le attività di formazione dei propri team.

Nel corso del 2022 abbiamo migliorato ulteriormente la nostra capacità di fornire corsi di formazione in modalità e-learning al personale di tutto il mondo, con nuovi argomenti, ulteriori strumenti di apprendimento e monitoraggio dinamico dei progressi. Inoltre, nell'ambito delle nostre responsabilità, abbiamo rafforzato la nostra strategia di apprendimento concentrandoci su programmi e percorsi di apprendimento con l'intento di migliorare le performance del personale a tutti i livelli dell'organizzazione e di garantire la cultura e l'ambiente giusti per attrarre, trattenere e sviluppare i talenti. Oltre ai corsi di e-learning, sono stati effettuati diversi corsi sulle competenze manageriali e sessioni di coaching individuale con manager e team leader su argomenti quali la leadership, la gestione dei team e la conduzione di colloqui di feedback.

A Novembre 2022 abbiamo lanciato una nuova edizione del corso "Change & Agility Management". Questo corso, organizzato in collaborazione con SDA Bocconi, la graduate business school dell'Università Bocconi, era incentrato sulle competenze chiave per la gestione del cambiamento che sono indispensabili nel portafoglio di competenze e conoscenze di ogni manager. Il valore aggiunto di questo corso è costituito dalla condivisione dello stesso percorso di apprendimento del 2020 e 2021 con un vasto pubblico che rappresenta la leadership aziendale di RINA. Più la cultura del cambiamento permea l'intera organizzazione a tutti i livelli, maggiore sarà il tasso di successo nel business. E il successo nel business arriva solo se organizzazioni resilienti imparano ad adattarsi al loro ambiente e a rispondere alle sfide a lungo termine.

Comprendere le difficoltà di realizzare il cambiamento, adottando un approccio gestionale agile, è stato il tema principale di questa iniziativa di formazione. Tutti i partecipanti hanno imparato che i processi di trasformazione aziendale non avvengono per caso: ci vogliono acume strategico, guida, perseveranza e, cosa altrettanto importante, il coinvolgimento delle persone. Pertanto, noi riteniamo che guidare i processi di cambiamento sia la chiave per raggiungere il successo. Il nostro impegno nella formazione non si riflette solamente in un accrescimento delle Competenze nelle nostre risorse e quindi un aumento delle Performance e del Business, per RINA è di fondamentale importanza l'impatto sociale di ogni nostra iniziativa. Nel nostro piano strategico le persone rappresentano infatti l'asset principale: il nuovo modello di gestione della formazione che è stato implementato, è volto al miglioramento delle opportunità di sviluppo per le nostre persone e all'ottimizzazione dell'esperienza di apprendimento complessiva.

Crediamo che il cambiamento possa arrivare solo con il contributo di tutti ed in questo sentiamo, come organizzazione, la responsabilità sociale di formare le nostre risorse sui temi in cui crediamo. Esempio ne sono il corso "Codice Etico", che si ispira ai principi all'interno del Codice Etico di RINA e che diffonde al proprio personale i principi della sostenibilità e gli obiettivi di sviluppo sostenibile previsti dall'Agenda 2030 ONU e i corsi nella sezione Diversity & Inclusion, volti a diffondere nelle nostre risorse la valorizzazione delle differenze e la promozione dell'equità e dell'inclusione. L'apprendimento continuo e lo sviluppo delle competenze rappresentano una leva strategica non solo per perseguire gli obiettivi del piano strategico aziendale ma anche per promuovere l'impegno, l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti.

Diversità e inclusione

In RINA ci impegniamo per eliminare ogni forma di discriminazione, sviluppando una cultura inclusiva per creare un ambiente di lavoro dove ogni singola persona possa sentirsi rispettata e dove la propria unicità venga valorizzata. RINA promuove una cultura in cui tutte le risorse siano incoraggiate a sviluppare nuove idee, portando innovazione. Lavoriamo inoltre per aumentare la talent attraction, la retention delle nostre persone e per rafforzare il senso di appartenenza in azienda. Le nostre procedure per gestire l'equità, la diversità e l'inclusione sono al centro di ogni nostra attività, dal recruiting fino a coprire l'intero ciclo di vita del dipendente in azienda, in modo che tutti possano sentirsi valorizzati e dare il proprio contributo.

In RINA, la promozione e valorizzazione delle tematiche D&I favoriscono un impatto sicuramente positivo sulle persone, permettendo la realizzazione di un ambiente di lavoro inclusivo, che dia la possibilità a tutte le persone in azienda di esprimere liberamente le proprie opinioni e cogliere nuove opportunità, derivanti da uno scambio continuo delle diverse esperienze, capacità e background culturali. Riteniamo sia necessario prestare particolare attenzione a tutte le diversità, cogliendo la ricchezza che ognuna di esse può apportare, cercando di non incorrere nel rischio di dare maggiore risalto ad alcune unicità a discapito di altre. Risulta fondamentale l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e un'attenta valutazione dei diversi contesti in cui RINA opera, essendo una realtà multinazionale che coniuga nella sua totalità culture e tradizioni molto distanti tra loro. La gestione

delle tematiche D&I produce anche un impatto positivo sulla società, a partire dalle scuole e dalle università: riteniamo che ogni ragazzo o ragazza abbia diritto di diventare, un giorno, l'adulto che desidera e di realizzarsi professionalmente seguendo quelli che sono i propri talenti e le proprie attitudini.

Come RINA abbiamo svolto progetti in collaborazione con scuole e università, proprio con l'obiettivo di ispirare e motivare le nuove generazioni a diventare leader empatici ed efficaci e alle giovani donne ad avvicinarsi con naturalezza e passione alle materie STEM. La diversità in azienda è sicuramente un fattore etico, ma riteniamo anche che sia una leva efficace per generare un forte impatto anche dal punto di vista del ritorno economico.

Numerosi studi confermano che avere una cultura aziendale inclusiva aumenti il benessere delle persone, la motivazione e il senso di appartenenza all'azienda, ma riteniamo altresì che sia un fattore di incremento della produttività, della competitività e dell'innovazione per aziende che operano in mercati in continuo cambiamento.

Nelle sezioni seguenti desideriamo evidenziare alcuni dati relativi al 2022.



Ripartizione per percorso di carriera:

	2022		2021	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Sviluppo del business	18%	82%	24%	76%
Manageriale	26%	74%	23%	77%
Professionista del back office	71%	29%	69%	31%
Tecnico	23%	77%	24%	76%

Nel complesso, nella nostra realtà è presente una percentuale più alta di personale maschile, con particolare evidenza nei percorsi di carriera tecnici e di sviluppo del business. Questo dato rispecchia le statistiche relative al genere, tipiche delle aziende che operano nell'ambito industriale e che si applicano anche a molti dei nostri competitor. Stiamo lavorando per accrescere sempre di più la presenza femminile in azienda e in particolare nelle posizioni apicali, prevedendo nel nostro piano strategico DE&I azioni mirate alla promozione dell'empowerment femminile, all'aumento della presenza delle donne STEM in azienda e alla diffusione di una leadership che possa diventare sempre più inclusiva e con un approccio multidisciplinare.

Ruoli STEM per genere

Per aumentare la presenza delle donne STEM negli ambienti lavorativi, riteniamo sia necessario un cambiamento, prima di tutto culturale, nella nostra società. Le scuole, le università, i genitori e le aziende, come RINA, svolgono un ruolo fondamentale in questo processo di cambiamento, che comporterà sicuramente un impegno a lungo termine, compreso quello di incoraggiare un maggior numero di ragazze in età scolare a prendere in considerazione studi e carriere in materie scientifiche e tecniche.

23% Women in STEM* sul totale del personale STEM

L'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'indipendenza economica di donne e uomini, la riduzione del divario in materia di retribuzioni e salari e la promozione della parità tra uomo e donna nei processi decisionali, possono fare la differenza. E noi di RINA ci impegniamo per contribuire a disegnare una vera e propria Strategia che individui obiettivi chiari e misurabili, concentrando le risorse e determinando una reale inversione di tendenza.

* per Women in STEM intendiamo le donne che lavorano nello stream tecnico

L'importanza della formazione su D&I

La formazione delle persone in RINA è un asset fondamentale per accrescere la consapevolezza e aumentare la responsabilizzazione dei singoli individui verso le tematiche afferenti la D&I e per lo sviluppo delle competenze ritenute da noi fondamentali per collaborare in modo efficace e inclusivo.

Nel 2022 è stato riportato un solo episodio di discriminazione in tutta l'azienda, che ha riguardato la segnalazione di una presunta situazione di mobbing denunciata da una risorsa dimissionaria. Il trattamento, in cui è stato coinvolto anche l'Organismo di Vigilanza competente, ha compreso interviste ai colleghi e ai manager coinvolti e relativa valutazione degli esiti. A seguito della valutazione non sono stati presi provvedimenti disciplinari.

La certificazione sulla parità di genere

RINA è uno dei maggiori Enti di certificazione ad offrire servizi nell'ambito ESG e operiamo assiduamente nel campo della Diversity and Inclusion, dove abbiamo sviluppato servizi come la Certificazione della Parità di genere in accordo alla UNI/PdR 125: 2022, l'attestazione di conformità alla Linea Guida ISO 30415 HR Diversity and Inclusion e un esclusivo assessment sulla "Gender Equality" sviluppato in collaborazione con l'Università UnitelmaSapienza di Roma.

Nel 2022 abbiamo portato avanti tavoli di lavoro specifici con le diverse funzioni aziendali coinvolte, per il progetto di accreditamento di RINA Services S.p.A. quale Ente di certificazione per la Parità di genere di aziende esterne presenti in tutto il territorio italiano.

Tra le altre azioni segnaliamo anche l'aggiornamento avvenuto nel 2022 della nostra policy di D&I, originariamente pubblicata nel 2019. Abbiamo integrato al suo interno i requisiti presenti nella Prassi di Riferimento UNI/PdR 125:2022, che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere. Abbiamo inoltre iniziato i lavori di revisione di procedure e policy aziendali, al fine di ottenere la certificazione per la parità di genere della holding RINA S.p.A. e delle due sub-holding RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A., prevista nel 2023.

Il Piano Strategico D&I di RINA 2024/2027

Nel 2021 abbiamo lanciato il nostro Piano Strategico D&I 2021-2023, volto a favorire politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze in azienda. Nel 2022 abbiamo lavorato alla creazione del Piano Strategico DE&I 2024-2027, che verrà pubblicato nel 2023, aggiornando i nostri KPI, includendo il concetto di "Equità" e ponendoci obiettivi qualitativi e quantitativi sempre più sfidanti e impegnativi.

Iniziative D&I promosse da RINA o a cui RINA ha partecipato nel 2022

Progetto W.E. Green

Nel 2022 abbiamo sviluppato il progetto W.E. Green, in collaborazione con il Liceo scientifico G.D. Cassini di Genova, con lo scopo di sensibilizzare gli studenti e le studentesse sulla valorizzazione femminile nella società, in particolare nell'ambito delle materie STEM, coniugando all'empowerment femminile i temi della decarbonizzazione e della produzione "green". Il progetto intende promuovere il riconoscimento e la valorizzazione delle diversità, con particolare riferimento alle donne che operano in ambito tecnico-scientifico.

Premio Tesi di laurea "La Diversità fa bene al ROI"

Nel 2022 abbiamo stipulato una convenzione con UnitelmaSapienza, per la pubblicazione di un Bando di gara, finanziato da RINA, per la realizzazione di una tesi di laurea sperimentale dal titolo "la Diversity fa bene al ROI". La tesi verrà sviluppata nel 2023 dagli studenti e studentesse iscritti al Corso di Laurea magistrale in Economia, Management dell'Ateneo e prevediamo che la premiazione venga effettuata nel 2024.

Target Gender Equality

RINA ha partecipato all'edizione 2022 del "Target Gender Equality", un accelerator program di UN Global Compact, realizzato per supportare le aziende nella definizione e nel raggiungimento di ambiziosi obiettivi per aumentare la rappresentanza femminile in posizioni di leadership e per garantire pari opportunità nell'ambiente di lavoro. Grazie a questa iniziativa, abbiamo avuto modo di confrontarci su questi temi con diverse realtà aziendali, di tenere monitorate le nostre prestazioni in termini di uguaglianza di genere e valutare le nostre politiche e prassi di riferimento, impostando un piano d'azione in ottica di miglioramento continuo.

4Weeks 4Inclusion

Anche nel 2022 abbiamo partecipato a "4 Weeks 4 Inclusion", il più grande evento interaziendale dedicato al tema dell'inclusione. Più di 300 partner tra imprese, università, associazioni e organizzazioni non profit sono stati coinvolti per valorizzare insieme il diritto individuale alla diversità.

In collaborazione con Women At Business (la prima community per donne e aziende che punta a condividere competenze, opportunità e servizi a valore aggiunto), abbiamo realizzato un webinar dal titolo "L'inclusione: motore sociale, culturale ed economico per la certificazione sulla parità di genere".

Global Inclusion

Anche nel 2022 abbiamo partecipato a Global Inclusion, un evento promosso dal "Global Inclusion Committee" e "Il Sole 24 Ore" con un focus sulla rimozione dei confini e dei dualismi culturali. Claudia Filippone - la nostra Chief HR & Communication Officer - attraverso il suo intervento "Verso l'inclusione: il ruolo delle certificazioni", ha evidenziato l'importante ruolo delle certificazioni per favorire l'Inclusione all'interno delle aziende.

Valore D

RINA ha rinnovato, anche nel 2022, la partnership con l'Associazione "Valore D", prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva all'interno delle organizzazioni. Ha più di 320 aziende associate e l'obiettivo è quello di costruire un mondo professionale libero da discriminazioni.

Una pagina web dedicata a D&I

Nel 2022 abbiamo aggiornato la pagina "Diversity & Inclusion" sul sito ufficiale rina.org per comunicare a colleghi e stakeholder a livello globale le nostre attività e iniziative su tematiche D&I, volte a creare un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni singola persona possa sentirsi rispettata e dove la sua unicità venga valorizzata: <https://www.rina.org/en/about-us/diversity-inclusion>.

Privacy e Sicurezza dei Dati

Privacy

La protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati di carattere personale, oggetto del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, è un diritto fondamentale sancito dall'articolo 8, paragrafo 1, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea e dall'articolo 16, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea i quali stabiliscono che ogni persona ha diritto alla protezione dei dati di carattere personale che la riguardano. Col processo di trasformazione digitale attualmente in atto da parte del Gruppo, RINA si impegna nella tutela e salvaguardia del diritto alla protezione dei dati personali nonché a proteggere i diritti e le libertà delle persone fisiche. Il processo di digitalizzazione e di internazionalizzazione del Gruppo ha comportato un impegno significativo nella protezione dei dati personali.

A tal proposito, nel corso dell'anno fiscale 2022, particolare attenzione è stata riservata ai progetti di implementazione di nuovi sistemi IT che si avvalgono di algoritmi intelligenti al fine di valutarne la conformità ai principi di Privacy by Design & by Default, gli adempimenti privacy collegati al Principio di Trasparenza nonché la presenza di eventuali processi decisionali automatizzati in grado di incidere notevolmente sui diritti e le libertà degli interessati.

In attesa di un contesto normativo definitivo e uniforme nonché dell'approvazione dell' Artificial Intelligence Act, fondamentale per declinare internamente un framework di Auditing & Assurance volto alla gestione dei rischi privacy correlati, oltre ai fattori di robustezza tecnica/sicurezza e di governance dei dati per la valutazione degli impatti sulla riservatezza, integrità e disponibilità dei dati personali, sono stati considerati i fattori di equità, comprensibilità, trasparenza e affidabilità dell'algoritmo il cui trattamento di dati personali può impattare negativamente sui diritti e libertà degli interessati dando origine a discriminazione, iniquità e mancanza di autodeterminazione decisionale dell'interessato.

In linea generale, la tutela e la salvaguardia dei diritti e le libertà degli interessati rappresentano per RINA un impegno costante in virtù del quale la Società si è dotata di un DPO e di un Modello Organizzativo Privacy fondato sulla definizione di specifici ruoli e responsabilità in ambito trattamento di dati personali.

Inoltre, il Gruppo, in una prospettiva di compliance integrata e al fine di garantire una piena ed effettiva tutela dei dati personali, ha implementato un software di Governance, Risk & Compliance contenente un modulo Privacy verticale sul quale sono presenti il Registro dei Trattamenti da Titolare e Responsabile, l'Analisi di Rischio e le Valutazioni d'Impatto. In aggiunta sono previsti corsi privacy obbligatori per tutti i dipendenti del Gruppo integrati con pillole formative periodiche su tematiche GDPR verticali. Nel corso del 2022, non sono occorse violazioni di dati personali, richieste di esercizio dei diritti degli interessati né contestazione da parte delle Autorità Garanti. In linea generale, il GDPR nasce con lo scopo di avere un impatto positivo sulla protezione delle persone fisiche e sul diritto alla protezione dei dati personali in termini di riservatezza, integrità e disponibilità.

In questa fase di profondo cambiamento tecnologico e sociale, incentrato sulla sostenibilità e sul rispetto della persona, emergono nuovi contesti operativi caratterizzati da un utilizzo massivo ed intensivo di dati personali potenzialmente in grado di predire e automatizzare i processi decisionali aziendali canalizzandone le analisi su sistemi basati principalmente sull'intelligenza artificiale e sul machine learning.

La centralità del trattamento dei dati personali è una variabile in grado di generare impatto positivo e diretto sulle persone: l'applicazione del principio Privacy by Design e by Default, un'adeguata responsabilizzazione e un approccio antropocentrico nell'utilizzo di sistemi di AI tutela i diritti e le libertà degli interessati e più in generale salvaguarda i diritti fondamentali dell'uomo da eventuali iniquità algoritmiche. In tale contesto il binomio Informativa Privacy e Data Protection Impact Assessment si pongono come principali strumenti di trasparenza a mitigazione dei rischi privacy correlati, a tutela dei diritti e delle libertà degli interessati.

Le tematiche GDPR, in particolare con il Principio di Minimizzazione del dato personale, hanno un impatto positivo sull'ambiente in quanto, in ottica di adeguatezza, pertinenza e limitatezza rispetto alle finalità del trattamento, il rispetto dei tempi di conservazione dei dati personali determina un minore raccolta e archiviazione dei dati con ricaduta positiva sulla capacity dei sistemi IT e sul dispendio minore di energia che alimenta i datacenter.

In conclusione, la gestione della privacy rappresenta un modo efficace non solo per soddisfare le attività di compliance richieste dalle autorità, tutelando la Società da rischi economici e reputazionali, ma contribuisce anche a promuovere impatti positivi sulle persone e sull'ambiente.

Cybersecurity

Nell'attuale contesto globale ed interconnesso, la protezione delle informazioni è sempre più un elemento di vitale importanza per RINA. Infatti, la perdita anche di una sola delle tre dimensioni della sicurezza delle informazioni - Riservatezza, Integrità e Disponibilità - può avere effetti negativi molto importanti sull'Organizzazione da molteplici punti di vista: di immagine, di ottemperanza normativa, operativo, ecc. con conseguenti ricadute economiche dirette e/o indirette sull'azienda.

Gli attacchi informatici rappresentano oggi la più grande minaccia alle risorse di una Organizzazione e alle tre dimensioni citate. Nei casi più gravi, essi possono addirittura compromettere o mettere a rischio la stessa continuità operativa o esistenza di un'azienda. In questo scenario, RINA considera la cybersecurity un elemento fondamentale per difendere i propri sistemi IT, le proprie infrastrutture informatiche ed i propri dati dai sempre più diffusi, insidiosi e sofisticati cyber attacchi.

RINA ha pertanto ritenuto opportuno dotarsi di una Unità Organizzativa interna dedicata alla gestione della propria cybersecurity, con l'obiettivo di prevenire questo tipo di incidenti e, qualora essi dovessero verificarsi, identificarli rapidamente, valutarne l'estensione e gli impatti e limitarne il più possibile gli effetti negativi sulle proprie informazioni ed infrastrutture informatiche, inclusi i dati personali trattati all'interno dell'Organizzazione, siano essi relativi al personale interno o dei propri clienti e fornitori.

Ulteriori benefici derivanti dall'adozione di misure organizzative e tecnologiche di cybersecurity sono certamente l'immagine di affidabilità che una postura di cyber sicurezza virtuosa trasmette ai clienti di RINA nonché la possibilità di contribuire a ridurre la propagazione di attacchi informatici o essere meglio preparati per fronteggiarli mediante condivisione di informazioni con altre Organizzazioni ed Autorità preposte relative a minacce emergenti, nuove tecniche di attacco, attività malevole in corso.

L'Unità Organizzativa RINA responsabile della cybersecurity aziendale rileva e valuta le situazioni potenzialmente pericolose (eventi di sicurezza) per determinare quali possano rappresentare un reale pericolo per l'Organizzazione. Gli attacchi cyber sono generalmente eventi isolati e non hanno carattere sistematico. Inoltre, essi hanno tipicamente impatti di breve e medio termine, benché siano anche possibili impatti negativi più gravi. Per conseguire e dimostrare una organizzazione strutturata della propria sicurezza delle informazioni, RINA ha implementato e certificato un Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni conforme alla norma ISO 27001. Nell'ambito del Sistema di Gestione è stata pubblicata una Politica di Security sottoscritta dal Presidente e Amministratore Delegato di RINA che ne definisce gli obiettivi di sicurezza.

Inoltre, sono state redatte apposite Istruzioni Operative che definiscono i principali processi RINA e che declinano i requisiti dello standard internazionale ISO, al quale rimangono conformi.

Tra i capisaldi della Politica di Security vi è l'indirizzo al miglioramento continuo della sicurezza delle informazioni aziendali. Questo obiettivo è perseguito mediante strumenti organizzativi, tecnologici e documentali. A scopo esemplificativo, si possono menzionare: l'utilizzo di servizi esterni per la sicurezza, quali il SOC (Security Operation Center), l'adozione di soluzioni tecnologiche riconosciute come leader di mercato, l'implementazione di tecniche di autenticazione sicure come la MFA (Multi Factor Authentication). Non ultima, la formazione del personale sulle regole comportamentali più adeguate a limitare i rischi alla sicurezza delle informazioni ed ai sistemi RINA. Le iniziative di miglioramento sono gestite dalle funzioni aziendali responsabili di implementarle e sintetizzate nel piano di miglioramento generale che rientra tra i documenti del Sistema di Gestione conforme alla ISO 27001.

Il monitoraggio delle attività per la sicurezza delle informazioni è parte integrante del Sistema di Gestione ISO 27001 nonché uno degli obiettivi della Politica di Security. Esso si declina nella definizione di un insieme di indicatori (KPI) che sono monitorati secondo una periodicità definita. Per ogni indicatore è stabilito un livello obiettivo e, in caso di mancato raggiungimento, vengono valutate le cause ed attivate opportune azioni di rientro.

Gli stakeholders e le relative istanze in materia di sicurezza delle informazioni sono valutati e documentati nel Manuale del Sistema di Gestione ISO 27001. I diversi soggetti sono coinvolti in modo diverso in funzione del loro ruolo. Per quanto concerne i dipendenti, essi ricevono la formazione sulla sicurezza e sulle corrette modalità di gestione delle risorse aziendali ad essi affidate o a cui accedono.

Con le funzioni di Business si realizza un confronto continuo per rispondere alle esigenze dei clienti, che comprendono gli aspetti di cybersecurity. I fornitori sono invece interpellati sia in sede di qualifica, mediante la richiesta della certificazione ISO 27001 per i fornitori IT di servizio o, alternativamente, di altra documentazione attestante le practice di sicurezza adottate dalla terza parte, sia per la gestione di vulnerabilità di sicurezza dei sistemi da essi forniti, sia per eventuale supporto durante attività di analisi e/o contenimento di incidenti di sicurezza. Infine, RINA partecipa ad iniziative esterne in ambito cybersecurity promosse da enti terzi.

Qualità e soddisfazione del cliente

Qualità

RINA è un attore globale che contribuisce allo sviluppo sostenibile della comunità mondiale, fornendo un'ampia gamma di servizi e soluzioni di alta qualità e su misura per tutto il ciclo di vita del progetto nei settori Marittimo, della Certificazione, dell'Energia e della Mobilità, delle Infrastrutture e Immobiliare e dell'Industria.

Siamo un gruppo business-to-society ed il nostro obiettivo è supportare i nostri clienti a stare al passo con i cambiamenti e a crescere in modo sostenibile. Il fine di RINA è riunire le persone, il pianeta e le organizzazioni, per anticipare e gestire le sfide che verranno, migliorare il benessere della società, la qualità della vita e costruire valori sostenibili per le generazioni future. Desideriamo che i nostri clienti, e tutta la loro bottom line di conseguenza, si sentano a proprio agio, ovunque entrino in contatto con noi, nel conoscere il livello di servizi che si aspettano. Per realizzare tutto questo, pensiamo sia fondamentale semplificare le complessità attraverso la competenza, la conoscenza e l'esperienza e un gruppo in grado di fornire soluzioni chiare e innovative.

Offrire servizi che non soddisfino gli standard di qualità pertinenti e che di conseguenza risultino incapaci di competere a livello globale, genererebbe un impatto negativo sulla crescita e l'espansione del nostro business e dell'economia in generale. Garantire invece elevati livelli di qualità, permette di mantenere un profilo reputazionale alto e di contribuire ad impattare positivamente sulla catena del valore dei nostri clienti, di cui facciamo parte.

RINA ha quindi adottato una Politica della Qualità con cui si impegna a:

- Promuovere la qualità e fornire servizi di alta qualità nel rispetto delle norme e dei regolamenti, e dei principi del Codice Etico di RINA
- Operare nell'interesse della comunità, contribuendo al suo sviluppo sostenibile attraverso la tutela della vita umana e dell'ambiente; la salvaguardia dei diritti, del benessere e degli interessi delle persone e delle comunità; e una governance aziendale ben strutturata e trasparente
- Garantire obiettività, imparzialità e indipendenza
- Migliorare continuamente la qualità dei servizi e il livello di soddisfazione dei clienti e delle parti interessate, attraverso una migliore comprensione delle loro esigenze e aspettative
- Consolidare la propria immagine, reputazione ed elevata professionalità, adottando programmi, obiettivi e impegno tali da garantire la qualità dei servizi e la competenza del personale

Per conseguire tali obiettivi, le società di RINA adottano e implementano Sistemi di Gestione della Qualità conformi allo standard ISO 9001, che sono soggetti a regolari verifiche da parte degli enti esterni che certificano tali sistemi o rilasciano gli accreditamenti, le autorizzazioni o le notifiche sulla base delle quali le società di RINA operano.

I Sistemi di Gestione della Qualità delle società di RINA hanno in essere un sistema per monitorare l'effettivo ed efficiente svolgimento delle attività e dei servizi erogati mediante:

- L'individuazione di Key Performance Indicators e di relativi parametri misurabili
- La definizione di relativi target numerici

Soddisfazione del Cliente

Il nostro successo è direttamente collegato alla qualità dei servizi e delle operazioni che forniamo per aiutare i clienti ad affrontare nuove sfide, risolvendo i problemi e sfruttando al massimo le opportunità che si presentano per il loro business: proprio da queste opportunità potranno nascere nuovi modi di lavorare delle persone, di usare una tecnologia, di monitorare la sicurezza di un luogo o di un mezzo.

Avere relazioni solide con i nostri clienti significa instaurare un rapporto di reciproca fiducia e ad alto valore aggiunto e costruire insieme il vantaggio competitivo, contribuendo così a soddisfare le esigenze più ampie del mercato globale. Riuscire a rendere più sostenibile il business dei clienti non è solo in linea con i nostri obiettivi strategici, ma è un risultato più ampio nella creazione di un mondo migliore. Se questo è il compito finale di ciascuna delle nostre aree di business e funzioni Corporate, è necessario quindi monitorare e misurare la soddisfazione del cliente a livello di Gruppo raccogliendo feedback per comprendere i pensieri, sentimenti e preoccupazioni su temi di business, amministrativi, tecnici e di sostenibilità.

Altrettanto fondamentale è avviare rapidamente azioni correttive se necessario e in generale cogliere idee e suggerimenti per eventualmente modificare i servizi esistenti o ispirare idee per nuovi progetti, nonché ricevere orientamenti per le scelte future.

Nel 2021 abbiamo inviato un sondaggio "Customer Voice" con domande che ci hanno permesso di capire quanto i clienti siano soddisfatti del nostro lavoro, in particolare per quanto riguarda fattori come le competenze tecniche, l'approccio commerciale, i processi amministrativi e l'evoluzione digitale. Avevamo incluso domande

aperte per suggerimenti generali su come migliorare e arricchire il nostro portafoglio di servizi, anche in termini di ESG.

Abbiamo raccolto le voci di 7.300 contatti, una base statistica solida e consistente, con risultati estremamente positivi: la soddisfazione complessiva dei nostri clienti ha raggiunto un punteggio di 4,3 su una scala da 1 a 5, il che significa che quasi 9 clienti su 10 raccomanderebbero il RINA a un amico o collega.

Abbiamo registrato punteggi molto alti su tutte le domande incluse nell'indagine, senza differenze rilevanti tra servizi/cluster di clienti, nonostante il focus copra un'ampia gamma di argomenti, dalle relazioni commerciali alla competenza tecnica, dalla nostra etica e imparzialità all'efficacia dei nostri processi amministrativi, dall'evoluzione digitale alla capacità di presentare nuovi servizi in parallelo a quelli già consolidati.

Il 2022 è stato un anno di ponte tra quello in cui abbiamo condotto questa grande analisi (il 2021) e quello (il 2023) in cui torneremo dal cliente per avere un aggiornamento del suo livello di soddisfazione, utilizzando domande nuove e mettendoci nuovamente in ascolto. Durante il 2022, infatti, abbiamo deciso di non effettuare questa investigazione per lasciare al cliente il tempo di far sedimentare le sue ultime risposte e valutarci nuovamente sulla base del nostro operato e delle procedure che nel frattempo si sono evolute in ottica di tutela della trasparenza, dell'eticità e della sostenibilità.

Etica e Compliance

Temi materiali

Etica aziendale (Anticorruzione, Imparzialità, Valore economico sostenibile) | Governance (Principi contabili, Trasparenza fiscale, Remunerazione, Proprietà e controllo, Composizione del CdA, Gestione del rischio).

Politiche

Politica Anticorruzione | Politica Antifrode | Politica Imparzialità | Politica di gestione dei rischi | Politica sulla responsabilità sociale.

Highlights

- Nessun incidente registrato relativo alla corruzione nel contesto aziendale
- RINA è percepita come un'azienda etica e imparziale (Customer Survey)
- Obiettivo 2023 di associare MBO a sviluppo in area ESG ai ruoli strategici

L'Etica di RINA si fonda sui principi di integrità, imparzialità, tutela delle informazioni aziendali, dei dati personali e della proprietà intellettuale, lotta alla corruzione, correttezza nella condotta commerciale, tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e dell'ambiente, rispetto dei diritti umani ed equità del lavoro, sostenibilità e responsabilità sociale di impresa. Per diffondere questi principi, RINA ha adottato un Codice Etico che fornisce indicazioni sul comportamento appropriato da parte dei dipendenti e dei collaboratori al fine di salvaguardare correttezza, prestigio e reputazione, da sempre patrimonio del Gruppo. I principi ispiratori ed i valori esposti nel Codice Etico sono quindi il riferimento per qualsiasi iniziativa o azione promossa da parte di tutti i soggetti interessati.

Etica aziendale

Il nostro successo dipende dalla fiducia che i nostri stakeholder ripongono in noi. La fiducia si ottiene se riusciamo a rispettare i nostri impegni con onestà e integrità, raggiungendo gli obiettivi attraverso una condotta onorevole. Coerentemente con i nostri valori, abbiamo adottato un Codice Etico che stabilisce e comunica, sia all'interno di RINA sia a tutti gli stakeholder esterni, i valori e i principi fondamentali che stanno alla base delle nostre attività. Il Codice fornisce indicazioni sulla condotta appropriata per tutelare l'immagine di RINA in termini di correttezza, reputazione e prestigio. Inoltre, assicura la condivisione di un sistema generale di valori e principi da parte di ogni dipendente e collaboratore, a tutti i livelli.

Conformità a leggi e normative

RINA non ha subito multe o sanzioni non pecuniarie significative per il mancato rispetto di leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione.

I principi che fondano il Codice Etico sono:

- Integrità
- Imparzialità
- Tutela delle informazioni aziendali, dei dati personali e della proprietà intellettuale
- Lotta alla corruzione
- Correttezza nella condotta commerciale
- Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e protezione dell'ambiente
- Rispetto dei diritti umani e pratiche di lavoro eque
- Sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa

Tutti gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti, i collaboratori e i consulenti di RINA sono consapevoli della propria responsabilità nel rispettare le regole e i principi stabiliti nel Codice Etico durante lo svolgimento delle loro attività e sanno che tale obbligo costituisce una componente essenziale dei loro doveri e responsabilità contrattuali. Il nostro Codice Etico si applica a RINA S.p.A. ed a tutte le società da essa controllate, direttamente o indirettamente, in Italia o all'estero. Per garantirne la disponibilità e la trasparenza, il Codice Etico è pubblicato sul sito RINA (rina.org), in lingua italiana ed inglese, insieme alle principali politiche e al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il Codice Etico di RINA costituisce anche il programma di conformità al Compliance Code del TIC Council, l'associazione internazionale del settore TIC (Testing, Ispezione e Certificazione). Il Direttore della funzione Global ESG & Compliance è responsabile dello sviluppo di tutte le politiche e le procedure per il corretto allineamento del Codice Etico ai principi del Compliance Code del TIC Council.

Il personale può chiedere chiarimenti o suggerire miglioramenti al Codice Etico contattando la Corporate Compliance Helpline all'indirizzo compliance-helpline@rina.org. Le sospette violazioni dei principi fondamentali del Codice Etico e delle sue prescrizioni possono essere segnalate attraverso la piattaforma di whistleblowing all'indirizzo whistleblowing.rina.org. Ulteriori dettagli sono forniti nella sezione seguente.

Criticità e Whistleblowing

Abbiamo il diritto e il dovere di tutelare i nostri colleghi, i clienti, i partner e la nostra azienda in generale. Il whistleblowing è il processo che consente a RINA di prevenire il verificarsi di non conformità, abusi o irregolarità all'interno dell'organizzazione, nonché di coinvolgere tutti gli stakeholder per contrastare attività illecite e comportamenti scorretti attraverso una partecipazione attiva e responsabile.

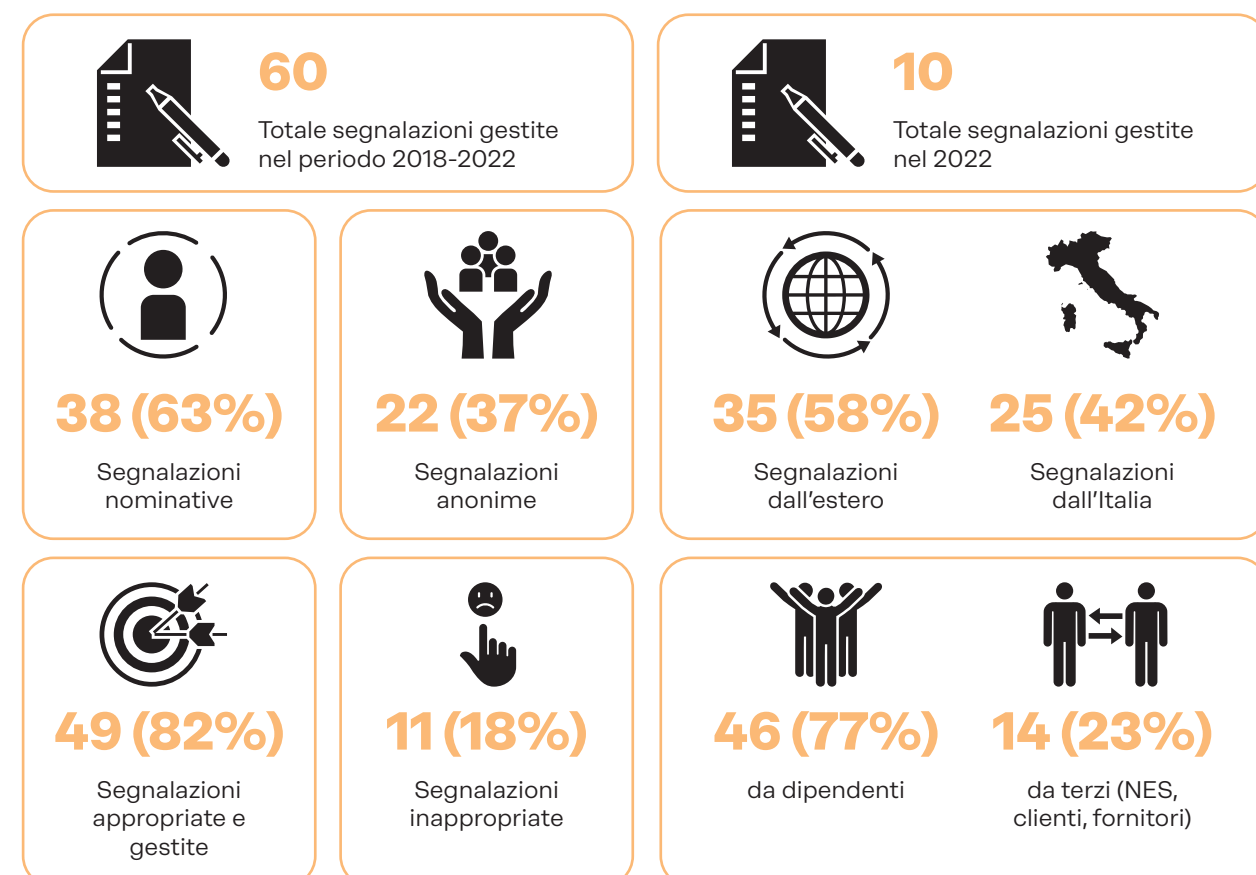
I principi generali del processo di whistleblowing sono i seguenti:

- Tutela del segnalato: RINA garantisce adeguata protezione alle persone che sono direttamente o indirettamente oggetto della segnalazione. In nessun caso verrà avviato un procedimento unicamente a seguito di una segnalazione; in assenza di concreti riscontri riguardo al contenuto della segnalazione, il segnalato viene sempre tenuto informato sul procedimento e sui suoi sviluppi ed ha sempre il diritto di essere ascoltato
- Tutela del segnalante: RINA garantisce l'anonimato del segnalante e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque ponga in essere o minacci di porre in essere atti di ritorsione contro coloro che hanno effettuato delle segnalazioni. Le segnalazioni sono gestite in modo confidenziale e possono essere effettuate sia in forma nominativa che in forma anonima e in ogni caso lo strumento Whistleblowing applica una politica di "no-log", il che significa che il login non sarà tracciato dai nostri sistemi
- Tutela della riservatezza: il personale che riceve una segnalazione e/o che è coinvolto, a qualsiasi titolo, nella segnalazione stessa, è tenuto a garantire la massima riservatezza sui soggetti (segnalante e segnalato) e sui fatti segnalati
- Obbligatorietà del controllo: il personale che riceve e gestisce una segnalazione è tenuto a svolgere l'indagine con diligenza e a non omettere alcun controllo
- Trasmissione della segnalazione: il personale che riceve una segnalazione deve informare immediatamente il Responsabile dell'audit interno aziendale

La piattaforma di whistleblowing consente a chiunque (dipendenti, clienti, fornitori e stakeholder in generale) di segnalare presunte violazioni del nostro Codice Etico, tra cui corruzione, frode, molestie e discriminazioni, nonché qualsiasi altro grave rischio che potrebbe danneggiare clienti, colleghi, azionisti, fornitori, il pubblico o la reputazione della società. La segnalazione può essere depositata, in qualunque lingua, tramite un canale voce e un canale web. Il canale vocale è attivo 24 ore al giorno tutti i giorni dell'anno e consente al segnalante di comunicare telefonicamente il contenuto della segnalazione ad un operatore qualificato. Al termine della segnalazione, indifferente dal canale utilizzato, viene rilasciato al segnalante un ticket per monitorarne lo stato di avanzamento attraverso il portale. Il destinatario di tutte le segnalazioni è il Responsabile dell'Internal Audit. Se la segnalazione coinvolge il personale dell'Internal Audit, la segnalazione viene automaticamente indirizzata al Chief Risk, ESG & Compliance Officer.

Sul sito internet rina.org, chiunque può avere accesso ai canali di whistleblowing. L'utente è guidato nell'utilizzo della piattaforma dai contenuti della pagina web e da infografiche. Inoltre, la procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni è liberamente accessibile.

Di seguito sono riportati alcuni dati relativi al whistleblowing:



La Funzione di Internal Audit comunica con continuità agli Organismi di Vigilanza le eventuali criticità legate a segnalazioni di whistleblowing con profili di rischio 231 ed alla funzione Anticorruzione per quanto di competenza. Inoltre, comunica con continuità al Comitato controllo rischi le segnalazioni di whistleblowing e le altre eventuali criticità legate agli esiti dell'attività di audit interno.

Il Consiglio di Amministrazione della holding è informato delle criticità sia dall'Organismo di Vigilanza nell'ambito delle relazioni semestrali ed annuali, sia dalla Funzione di Internal Audit nell'ambito della relazione annuale e dalla funzione Anticorruzione nel riesame periodico del Sistema di Gestione. Nel 2022, la maggior parte delle criticità comunicate risultano di entità medio-bassa e solo tre casi hanno registrato un rating critico.

Anticorruzione

Il tema materiale della gestione dell'anticorruzione è fondamentale per RINA in quanto un sistema organizzativo che rifiuta qualsiasi potenziale fenomeno corruttivo è garanzia di maggior efficacia ed efficienza. Grazie ad un approccio anticorrittivo top-down, che parte dalla vision del top management e a catena coinvolge ciascun processo operativo e di staff, l'intero sistema sarà caratterizzato da una maggiore produttività e sinergia tra le varie funzioni. Dunque, gli impatti che derivano da una corretta gestione dell'anticorruzione sono positivi, in particolar modo sull'economia e sulle persone, con un possibile risvolto anche su tematiche di carattere ambientale.

La messa a terra di un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione è sinonimo di una scelta aziendale consapevole; dal punto di vista economico-finanziario, un'efficiente gestione del rischio corruttivo in ogni sua manifestazione consente di non incorrere in sanzioni o di dover affrontare costi per la gestione di eventuali episodi corruttivi.

Gestire il rischio corruzione costituisce un beneficio sociale. Un'organizzazione che previene la corruzione promuove rapporti trasparenti tra le persone, sia all'interno sia all'esterno del proprio perimetro, traendone un vantaggio in termini di welfare e benessere del personale. Si tratta infatti di una azienda il cui ecosistema è maggiormente partecipativo, che coinvolgente e che si posiziona come leader nei settori in cui opera.

Per quanto riguarda l'ambiente, la scelta di RINA di lavorare solamente con business partner verificati dal punto di vista etico e reputazionale, assicura la cura ed il rispetto degli aspetti ambientali.

Il consolidamento del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione

RINA ha un approccio di tolleranza zero contro qualsiasi condotta di tipo corruttivo e si impegna ad agire con professionalità, integrità e correttezza in qualsiasi attività e relazione commerciale, ovunque operi nel mondo. In tal senso RINA è impegnato a monitorare costantemente gli strumenti e le prescrizioni volte a contrastare ogni forma di corruzione, attiva o passiva, diretta o indiretta, che coinvolga il suo personale e qualsiasi soggetto che svolga attività per proprio conto.

Per rafforzare tale impegno, RINA ha adottato un sistema di gestione anticorruzione certificato secondo la norma UNI ISO 37001:2016, standard internazionale di riferimento in ambito prevenzione della corruzione, specificando le misure e i controlli volti a monitorare le attività aziendali, incrementare l'efficacia della prevenzione del fenomeno e dare concreta attuazione alla cultura aziendale basata sull'integrità e sull'etica.

Pilastro portante del nostro sistema di gestione sono la Politica e le Linee Guida Anticorruzione, oltre ad un robusto set procedurale, per mezzo dei quali RINA si impegna a garantire un adeguato sistema di controllo interno e a guidare l'intera organizzazione nel perseguimento delle performance attese per la prevenzione della corruzione. In accordo ai requisiti del sistema di gestione ISO 37001 è stata nominata una Funzione di conformità per la prevenzione della corruzione, di cui si garantisce l'autorità e la piena operatività attraverso le responsabilità attribuite alla funzione e rese note al personale aziendale. L'indipendenza e la terzietà della funzione Anticorruzione sono garantite dal suo non coinvolgimento nelle attività individuate a rischio di corruzione.

In virtù del sistema anticorruzione, il personale RINA, nello svolgimento delle proprie attività, si attiene ai principi etici di trasparenza, chiarezza, correttezza, integrità ed equità. In particolare, nei rapporti d'affari si astiene da comportamenti e pratiche collusive, tentativi di corruzione e favoritismi, sollecitazioni, dirette o indirette, di vantaggi personali e di carriera per sé o per altri e, più in generale, atti contrari alle leggi e ai regolamenti applicabili. RINA svolge le proprie attività in linea con l'SDG 16 per ridurre la corruzione in tutte le sue forme e con l'SDG 17 per promuovere partnership efficaci nel settore privato e nella società civile. Un'efficace gestione della prevenzione della corruzione da parte dell'organizzazione è testimoniata dal fatto che nel corso del 2022 non sono stati registrati incidenti relativi alla corruzione nel contesto aziendale.

Operazioni per valutare i rischi legati alla corruzione

Nell'ambito dell'approccio integrato di gestione dei rischi adottato da RINA, ispirato a standard riconosciuti a livello internazionale nel campo della gestione del rischio d'impresa, è stata sviluppata e aggiornata la valutazione del rischio corruzione. Tale valutazione parte dall'analisi del contesto organizzativo di riferimento, identificando i potenziali rischi di corruzione legati a ciascun processo e a ciascuna attività sensibile, tenendo sempre conto degli stakeholder di riferimento.

All'esito di tale mappatura, RINA valuta l'adeguatezza e l'efficacia dei controlli esistenti per mitigare i rischi di corruzione indentificati, definendo laddove ritenuto necessario o opportuno azioni correttive per rafforzare il sistema di controllo interno a presidio dei rischi corruzione. Concretamente, sono state identificate 43 attività ritenute sensibili dal punto di corruttivo, definendo così definito l'intero perimetro della valutazione del rischio.

È stato poi identificato il rischio connesso ad un possibile evento corruttivo (attivo, passivo, diretto o indiretto), inteso come il prodotto tra probabilità di accadimento ed il relativo impatto. Sono state quindi esaminate l'adeguatezza e l'efficacia dei controlli esistenti definendo, ove necessario, azioni correttive per rafforzare il sistema di controllo interno, onde assicurare una piena protezione contro i rischi di corruzione. Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione

RINA ha previsto quale parte integrante del proprio sistema di gestione per la prevenzione della corruzione un piano di comunicazione, aggiornato annualmente, che prevede modalità e tempistiche in termini di divulgazione verso il proprio capitale umano e gli altri stakeholder di riferimento.

È stata data comunicazione dei contenuti della politica anticorruzione a tutto il personale RINA, oltre alla relativa pubblicazione sul sito web aziendale, garantendo una diffusione globale verso tutti gli stakeholder. In conformità a quanto previsto dal Piano di Formazione, anch'esso parte integrante del sistema di gestione anticorruzione, L'organizzazione ha previsto per tutta la popolazione aziendale un e-learning plan intitolato "RINA e la lotta alla corruzione", che consiste in un corso di formazione dedicato al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione e da richiami formativi annuali che permettano di garantire il costante aggiornamento del percorso formativo. A Ottobre 2022 è stato reso disponibile a tutto il personale il richiamo formativo periodico dedicato al processo della due diligence reputazionale. Al termine del 2022, il 75% del personale aziendale ha fruito integralmente del learning plan dedicato.

RINA condivide con i partner in affari la propria politica anticorruzione, e richiede di aderire al proprio impegno, prevedendo all'interno della contrattualistica standard specifiche clausole a tema anticorruzione.

Imparzialità

L'imparzialità è un elemento che sta alla base dell'essenza stessa di RINA per due motivi:

- Da un lato, RINA fornisce servizi di valutazione della conformità di terza parte e pertanto, data la natura di tali servizi, deve garantire la propria imparzialità e indipendenza in conformità con le norme applicabili nell'ambito dei relativi accreditamenti, autorizzazioni e notifiche
- Dall'altro lato, RINA fornisce servizi di consulenza e ingegneria e, per questo motivo, il rischio di possibili conflitti di interesse deve essere gestito con particolare attenzione

L'obiettivo principale di una valutazione di conformità è infondere fiducia negli stakeholder.

La valutazione della conformità di terza parte è quindi un servizio che mira anche a tutelare le persone e a proteggere l'ambiente che ci circonda. Qualora il tema dell'imparzialità non venisse gestito correttamente all'interno di RINA, si correrebbe il rischio di perdere gli accreditamenti, le autorizzazioni o le notifiche che permettono l'erogazione dei servizi di verifica della conformità di terza parte, con conseguenze negative in termini sia interni di possibilità commerciali e d'immagine e reputazione, sia sull'effettiva influenza che tale tema ha sul mondo esterno.

Infatti, tramite le attività svolte direttamente, nonché dai propri rapporti di business, RINA contribuisce a prevenire potenziali impatti negativi socio-ambientali, con un effetto indiretto sull'economia. Grazie alla verifica delle attività dei nostri clienti assicuriamo un mercato trasparente e giusto e promuoviamo buone prassi, non solo obbligatorie, garantendo alti livelli di concorrenzialità.

Per garantire la nostra idoneità a certificare la conformità di prodotti e servizi rispetto agli standard applicabili, siamo soggetti a verifiche annuali da parte degli organismi che rilasciano gli accreditamenti, le autorizzazioni e le notifiche, i quali verificano la nostra competenza, indipendenza e imparzialità.

La gestione del conflitto d'interessi

In primo luogo, per garantire imparzialità e indipendenza, all'interno di RINA esiste una netta separazione tra le società che forniscono servizi di valutazione della conformità di terza parte e le società che forniscono servizi di consulenza e ingegneria. Inoltre, esiste una rigorosa segregazione delle cariche negli organi direttivi delle società, vale a dire che non ci sono membri in comune tra i consigli di amministrazione.

In secondo luogo, esiste in RINA la funzione di Chief Risk, ESG & Compliance Officer, che ha la responsabilità di supervisionare le autorizzazioni, le notifiche e gli accreditamenti delle società del Gruppo, nonché le certificazioni dei loro sistemi di gestione. Inoltre, il Chief Risk Officer è responsabile dell'identificazione, valutazione e gestione dei rischi strategici, finanziari, operativi e di compliance (inclusi i rischi di imparzialità) associati alle attività di RINA. Infine, all'interno delle aree di business, esistono specifiche funzioni di compliance, che sono responsabili, tra l'altro, della gestione dell'imparzialità e riportano funzionalmente al Chief Risk, ESG & Compliance Officer.

Sistema di controllo del rischio di minaccia all'imparzialità

RINA ha istituito un apposito sistema di controllo per i rischi di minaccia all'imparzialità, che è costituito dai seguenti Comitati e comprende i seguenti documenti operativi:

- Corporate Compliance Board, che ha la responsabilità di: vigilare sul rispetto dei requisiti di imparzialità, integrità, riservatezza, leale concorrenza nelle attività delle sub-holding | definire, aggiornare costantemente e diffondere gli strumenti di lavoro (politiche, metodologie, procedure, istruzioni, linee guida, ecc.) relativi alla gestione dei rischi di imparzialità sulla base di regolamenti, attività e relazioni | fornire consulenza su specifiche situazioni irrisolte, o in fase di escalation, che comportino un potenziale conflitto di interesse, secondo quanto segnalato dal Chief Risk, ESG & Compliance Officer o da altre funzioni e/o comitati della holding e delle sub-holding | monitorare e riesaminare periodicamente l'attuazione dei principi di compliance del TIC Council e del relativo compliance program
- Impartiality Management Board di RINA Consulting S.p.A. e Safeguard Impartiality Board di RINA Services S.p.A., che assicurano che le attività svolte da RINA Consulting S.p.A., RINA Services S.p.A. e da tutte le loro società controllate siano conformi ai principi di imparzialità, integrità, riservatezza e leale concorrenza
- Comitato per la Salvaguardia dell'Imparzialità (RINA Services S.p.A., Agroqualità S.p.A. e società estere che fanno capo a RINA Services S.p.A.), che garantisce l'imparzialità delle attività svolte da interessi di parte e consente la partecipazione di tutti i soggetti significativamente coinvolti in tali attività
- Linee Guida per la tutela dell'imparzialità nell'ambito delle attività del Gruppo RINA, che definiscono le modalità di comportamento che ciascuna società di RINA deve adottare nello svolgimento delle attività che, se collegate tra loro, possono costituire una minaccia all'imparzialità
- Documento di Valutazione del Rischio Imparzialità, che consiste in un testo principale e in una serie di addenda relativi alle specifiche attività svolte dalle società di RINA, e mira a identificare e gestire eventuali minacce all'imparzialità per i servizi forniti

I Comitati si riuniscono regolarmente per affrontare le tematiche inerenti alla tutela dell'imparzialità e alla prevenzione dei conflitti d'interesse e mantenere aggiornati i documenti di lavoro (linee guida, testo principale, addenda). Il rispetto dei requisiti relativi alla tutela dell'imparzialità e alla prevenzione del conflitto d'interessi, e quindi la verifica dell'efficacia del sistema di controllo dei rischi di minaccia all'imparzialità, è verificato nell'ambito degli audit interni ed esterni effettuati ai sistemi di gestione delle società del Gruppo. Non sono ancora stati definiti specifici parametri interni di monitoraggio del tema, né volontari né cogenti. Tuttavia, nell'ambito dell'ultima indagine sulla soddisfazione dei propri clienti svolta dal Gruppo RINA nel 2021, è stata indagata anche il tema dell'imparzialità e indipendenza dei servizi erogati dal Gruppo. In particolare, RINA è percepita senza ombra di dubbio come un'azienda etica e imparziale, ottenuto un punteggio di 4,2 (su una scala 1-5), con il 91% di risultati positivi.

Governance

Principi contabili

Il bilancio del Gruppo RINA chiuso al 31 dicembre 2022 è stato redatto in base ai principi contabili internazionali (IFRS), al fine di allinearsi agli standard contabili obbligatori per le società italiane quotate in borsa, per rendere maggiormente confrontabili le performance della Società con quelle dei principali competitors internazionali.

Trasparenza fiscale

RINA si impegna a garantire la corretta conformità a tutti gli adempimenti fiscali nei paesi in cui opera e non realizza alcuno schema volto a ridurre artificiosamente o eludere i propri doveri in materia, nel rispetto dei principi di prudenza, trasparenza e correttezza. Appliciamo una procedura fiscale conforme a leggi e regolamenti vigenti negli Stati in cui siamo presenti ed operiamo. RINA ha un'attitudine trasparente verso le autorità fiscali e applica una politica di transfer pricing tra le società controllate che assicura transazioni a prezzi di mercato. RINA rivede periodicamente la sua policy fiscale anche in considerazione dei mutevoli cambiamenti legislativi. Siamo convinti, oltre che consapevoli, che la nostra strategia di "trasparenza fiscale" contribuisca a maggior giustizia ed equità. Il rispetto degli adempimenti fiscali e la tassazione dei profitti consentono infatti agli Stati in cui il Gruppo opera maggiori introiti, auspicabilmente a beneficio di istruzione, sanità, sostegno delle fasce deboli della popolazione, ed in investimenti in infrastrutture fisiche e digitali. RINA misura l'efficacia del proprio processo fiscale con indicatori mirati al rispetto delle scadenze e monitora accuratamente eventuali contenziosi. Le funzioni preposte al processo si confrontano continuamente con i diversi interlocutori interessati per una analisi degli impatti fiscali sulla vita aziendale delle società del gruppo in tema di contratti, offerte, fatturazione attiva e passiva.

Remunerazione

RINA mira ad offrire ai dipendenti un pacchetto retributivo competitivo e orientato al mercato, al fine di attrarre, sviluppare e trattenere i migliori talenti sul mercato. Tali pacchetti sono costituiti da compensi fissi e variabili, nonché da benefits monetari e non monetari; la retribuzione variabile è offerta ad una parte della popolazione, che ricopre posizioni strategiche o comunque di impatto rilevante sulle performance aziendali.

I pacchetti retributivi vengono rivisti periodicamente per essere allineati all'evoluzione del mercato. Le analisi di benchmark vengono eseguite nei paesi e sulle unità operative più significative, al fine di mantenere i profili retributivi competitivi e allineati con le strategie aziendali; l'obiettivo è remunerare adeguatamente il livello di esperienza di ciascuna persona, nonché le competenze e le responsabilità derivanti dal ruolo.

RINA adotta da anni un sistema di MBO (Management by Objectives) volto a indirizzare la performance dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali. Nel corso del 2022 è emersa la possibilità, che verrà valutata a partire dal 2023, di assegnare obiettivi inerenti a target di sviluppo in area ESG ai ruoli più strategici, ed in particolar modo all'Amministratore Delegato di Gruppo.

Proprietà e controllo

La compagine azionaria di Rina S.p.A. è la seguente:

- Registro Italiano Navale: 69,91 %
- Rina S.p.A.: 27,35 %
- Management: 2,74 % (soci senza diritto di voto)

Il Registro Italiano Navale, che detiene il 69,91 % di Rina S.p.A., è un Ente Morale di Diritto Privato, senza natura societaria, soci né capitale sociale. Di conseguenza, all'interno dell'Ente non è individuabile alcuna persona fisica che sia identificabile anche come titolare effettivo. Alla luce della sopradescritta struttura azionaria, viene individuato quale unico titolare effettivo di Rina S.p.A. il suo Amministratore Delegato.





Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'suo	RINA ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo compreso tra il 1° gennaio 2022 ed il 31 dicembre 2022 facendo riferimento agli Standard GRI.		
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - 2021		
Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
Dichiarazione d'uso			
2-1 Dettagli organizzativi	Profilo aziendale	14	
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Approccio e metodologia	6	L'elenco completo delle entità incluse nel bilancio finanziario consolidati è presente nello stesso
2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Approccio e metodologia	6	Gen - Dic 2022 Frequenza annuale gcple@rina.org
2-4 Revisione delle informazioni	Approccio e metodologia	6	Eventuali revisioni sono evidenziate nelle note metodologiche
2-5 Assurance esterna	Approccio e metodologia	6	Non soggetto ad assicurazione esterna
2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Profilo aziendale	14	Non vi sono state modifiche sostanziali nella catena del valore rispetto all'esercizio precedente

Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
2-7 Dipendenti	Gestione del lavoro	42	
2-8 Lavoratori non dipendenti	Gestione del lavoro	46	
2-9 Struttura e composizione della governance	Corporate governance	19	
Informativa 2-16 Comunicazione delle criticità	Criticità e Whistleblowing	63	
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	4	
2-23 Impegno in termini di policy	Impegno in termini di policy e integrazione degli impegni	20	Per ogni tema materiale descritto vengono riportate, all'interno della singola trattazione, le Politiche correlate
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Impegno in termini di policy e integrazione degli impegni	20	
2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Criticità e Whistleblowing	63	
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Criticità e Whistleblowing	63	

Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Etica aziendale	73	RINA non ha subito multe o sanzioni non pecuniarie significative per il mancato rispetto di leggi e regolamenti durante il periodo di rendicontazione
2-28 Appartenenza ad associazioni	Appartenenza ad associazioni	21	
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I nostri Stakeholder	8	
2-30 Contratti collettivi	Gestione del lavoro	46	
3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Materialità	10	
3-2 Elenco di temi materiali	Materialità	10	
3-3 Gestione dei temi materiali	Materialità	10	Per ogni tema materiale descritto vengono riportate, all'interno della singola trattazione, le informazioni sulla gestione
	Make it sustainable	33	
201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Valore Economico Sostenibile	21	
205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Anticorruzione	65	

Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Anticorruzione	65	
205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Anticorruzione	65	Nel 2022 non si sono verificati casi di corruzione
Informativa 207-1 Approccio alle imposte	Trasparenza fiscale	67	
401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Gestione del lavoro	41	
401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo	Lettera agli stakeholder	4	
401-3 Congedo parentale	Gestione del lavoro	45	
403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	49	
403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	49	
403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	50	
403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	50	
403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	49	

Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro	49	
404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	Apprendimento e sviluppo delle competenze	55	67 ore
404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Apprendimento e sviluppo delle competenze	54	
	Gestione del lavoro	46	
404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Valorizzazione del capitale umano	52	Il processo è in fase di valutazione ed il dato sarà disponibile in seguito alla pubblicazione del report
405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Diversità e inclusione	55	
406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Diversità e inclusione	55	Nel 2022 è stato riportato un solo episodio di discriminazione in tutta l'azienda
407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio	Standard di lavoro nella catena di fornitura	47	
408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Standard di lavoro nella catena di fornitura	47	
409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Standard di lavoro nella catena di fornitura	47	

Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	Standard di lavoro nella catena di fornitura	47	La valutazione ESG dei fornitori è prevista dal 2023 con l'introduzione di un portale dedicato
418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Privacy e Sicurezza dei Dati	58	
302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	Efficienza Energetica	34	
302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	Efficienza Energetica	34	
302-3 Intensità energetica	Efficienza Energetica	35	
305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	Emissioni di CO ₂	35	
305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	Emissioni di CO ₂	36	
305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Emissioni di CO ₂	36	
305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	Emissioni di CO ₂	36	
305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	La sostenibilità in sintesi	27	
	Emissioni di CO ₂	35	
308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	Standard di lavoro nella catena di fornitura	47	La valutazione ESG dei fornitori è prevista dal 2023 con l'introduzione di un portale dedicato



info@rina.org
rina.org