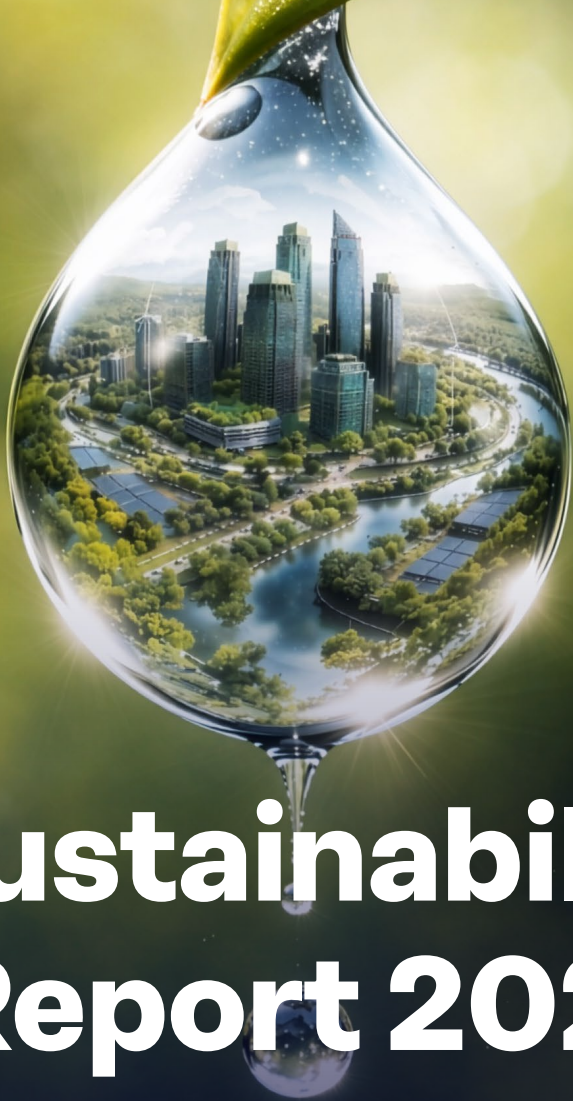


A large, vibrant green leaf curves from the top right towards the center. A single, large, clear water droplet is suspended from the leaf's tip. Inside the droplet, a detailed miniature cityscape is visible, featuring modern skyscrapers, a winding river, and green spaces. The background is a soft-focus green with a bokeh effect of light circles.

Sustainability Report 2025

Our experience. Your growth.



04	Lettera del Presidente agli Stakeholders
05	Lettera del CEO agli Stakeholders
06	Approccio e metodologia
06	Perimetro
07	Scelta degli standard di rendicontazione utilizzati
07	Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare
08	I nostri Stakeholders
11	Materialità
11	Inquadramento metodologico
11	Il Processo
17	Profilo aziendale
18	Chi siamo
19	Struttura societaria
19	Cosa facciamo
20	Appartenenza ad associazioni
20	Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA
20	Corporate governance
23	Governance della Sostenibilità
23	Piano strategico e ESG
24	Valore Economico Sostenibile
25	La nostra cultura
25	Purpose, Vision e Mission: un percorso di rinnovamento
27	Make it Sustainable
27	Cosa intendiamo per sostenibilità
28	Global Compact delle Nazioni Unite
28	Piano Strategico di Sostenibilità 2025-2030
30	I temi materiali - Environmental
30	ESRS E1 - Cambiamenti climatici
46	I temi materiali - Social
46	ESRS S1 - Gestione del lavoro e del capitale umano
59	ESRS S1 - Salute e sicurezza dei dipendenti
65	ESRS S1 - Valorizzazione e soddisfazione del personale
74	ESRS S1 - Diversità, equità, inclusione & belonging
79	ESRS S2 - Sostenibilità della Value Chain
84	ESRS S3 - Comunità Interessate
87	ESRS S4 - Clienti e Consumatori Finali
90	I temi materiali - Governance
90	ESRS G1 - Condotta dell'Impresa
101	I temi materiali - Entity-Specific
101	Privacy
104	Cybersecurity



Image created with Generative AI

106	Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT
110	Soddisfazione del Cliente
112	Allegato 1
112	Disclosures sui Temi non Materiali
114	Allegato 2
114	S1_16BIS: "Divario retributivo di genere per Paese, sia a livello totale che per salario base ordinario e stipendio complementare"
118	Allegato 3
118	Note sui calcoli E1
122	Allegato 4
122	ESRS Content Index
126	Tabella entity-specific
127	Relazione del Practitioner indipendente su una selezione di KPI

Lettera del presidente agli **Stakeholders**

Cari Stakeholders,

Il 2025 si chiude per RINA con risultati che confermano le capacità di un'azienda solida e autorevole, in grado di crescere in modo sostenibile trasformando competenze e innovazione in valore concreto per i territori in cui opera.

Per RINA la sostenibilità non è un traguardo da raggiungere ma un approccio quotidiano che permea le decisioni strategiche e operative. Il nostro impegno si fonda su una visione equilibrata dei tre pilastri della sostenibilità: People, Planet e Profit. Crediamo infatti che il valore di un'impresa debba misurarsi non solo nei risultati economici, ma anche nella capacità di creare benessere per le comunità e di contribuire alla tutela dell'ambiente. In questa prospettiva, RINA promuove modelli di crescita che integrano sviluppo economico, responsabilità sociale e attenzione agli impatti ambientali, nella convinzione che solo un approccio armonico e di lungo periodo possa garantire solidità e competitività.

In RINA, innovazione e tecnologia sono leve strategiche per un impatto positivo e tangibile sul mercato e sui territori. Un esempio concreto è il nostro impegno lungo l'intera filiera della decarbonizzazione: come lo sviluppo di studi sull'impiego di vettori energetici come l'idrogeno e sull'utilizzo di fonti di energia rinnovabile.

In questo percorso affianchiamo i nostri clienti, aiutandoli a trasformare la sfida della transizione energetica in concrete opportunità di crescita sostenibile. Non si tratta solo di offrire consulenza o servizi: si tratta di creare modelli replicabili che combinino competitività industriale e tutela dell'ambiente.

Allo stesso tempo, investiamo nella diffusione della cultura della sostenibilità. Collaborazioni con università, centri di ricerca e istituzioni pubbliche ci permettono di condividere conoscenze, stimolare l'innovazione e formare la prossima generazione di professionisti. In un contesto geopolitico sempre più instabile, siamo convinti che l'insieme di tutte queste attività possano rappresentare il giusto equilibrio per poter costruire imprese capaci di generare valore condiviso e duraturo per tutti gli Stakeholders.



Ugo Salerno
Executive Chairman, RINA

Lettera del CEO agli **Stakeholders**

Cari Stakeholders,

sono lieto di presentarvi il Report di Sostenibilità 2025 di RINA, un documento che racconta in modo concreto il nostro percorso verso un modello aziendale sempre più responsabile, capace di generare valore all'interno dell'organizzazione e nelle comunità in cui operiamo. Il 2025 è stato un anno di grandi risultati – contiamo 7,000 colleghi e abbiamo raggiunto il miliardo di ricavi – e di forte trasformazione: abbiamo introdotto un nuovo piano strategico e consolidato il nostro modello operativo. In questo contesto, la sostenibilità ha continuato a rappresentare un punto di riferimento fondamentale, guidando le nostre decisioni più rilevanti con una visione orientata al futuro e alla crescita di RINA.

RINA è una "knowledge company" aperta e connessa con il mondo. La condivisione interna delle competenze ci permette di creare ecosistemi sostenibili, grazie alla collaborazione attiva di tutti gli Stakeholders e con un impatto positivo lungo l'intera catena del valore. Nel report trovano spazio numerosi esempi di questo approccio, in particolare l'iniziativa "Hydra", un caso emblematico di open innovation sviluppato in Italia.

Il nostro capitale umano è la risorsa più preziosa. Per questo i temi legati alla diversità e all'inclusione ricoprono un ruolo sempre più strategico. Nel corso dell'anno abbiamo definito una roadmap dedicata al DEIB (Diversity, Equity, Inclusion & Belonging), introducendo KPI specifici per rafforzare ulteriormente le nostre performance in quest'ambito. In Italia abbiamo raggiunto risultati significativi, tra cui il miglioramento dei punteggi relativi alla certificazione sulla parità di genere ottenuta nel 2023 dalle società italiane del Gruppo. Oltre a mantenere tale certificazione, supportiamo altre realtà che intendono intraprendere lo stesso percorso.

RINA continua e continuerà a investire con determinazione nella riduzione delle proprie emissioni di gas serra, secondo il piano di decarbonizzazione incluso in questo report. Alla pubblicazione del report, sia i nostri obiettivi al 2030 sia il target Net Zero al 2050 risultano validati dalla Science Based Target initiative (SBTi), avanzando lungo il percorso iniziato nel 2023 con la firma della lettera di impegno a limitare le nostre emissioni in linea con gli accordi di Parigi.

Viviamo in un contesto caratterizzato da rapide evoluzioni geopolitiche, innovazioni tecnologiche e dinamiche globali complesse. Riteniamo che il cambiamento debba essere un incentivo a migliorare, innovare e mantenere una direzione chiara e coerente, guidati dai principi della sostenibilità. Lavoriamo ogni giorno per cogliere nuove opportunità e crescere come professionisti e come persone, consapevoli che le nostre scelte generano benefici non solo per RINA, ma per l'intero ecosistema in cui operiamo.

È per questo che anche quest'anno, nonostante l'instabilità del quadro di riferimento normativo, abbiamo fatto un altro passo avanti, nella direzione di rafforzare la trasparenza e la comparabilità delle nostre informazioni di sostenibilità, anticipando e preparandoci all'entrata in vigore degli obblighi per le grandi imprese europee.



Carlo Luzzatto
CEO & General Manager, RINA*

*Carica ricoperta alla data di approvazione del presente Report di Sostenibilità



Approccio e metodologia

(ESRS 2 BP1; ESRS 2 BP-2)

Il Report di Sostenibilità è una pubblicazione annuale redatta, al momento, su base volontaria per comunicare pubblicamente, in modo chiaro e trasparente, l'impegno, le iniziative e i risultati di RINA in ambito ESG (Environmental, Social e Governance) e il contributo agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030 (SDGs). Attraverso la rendicontazione annuale delle proprie performance, RINA si impegna a coinvolgere e informare tutti gli Stakeholders sulle proprie attività e sui progressi compiuti in materia ESG in tutte le aree geografiche e di business in cui opera.

Il Report di Sostenibilità si riferisce all'anno fiscale di RINA, che si chiude il 31 dicembre di ogni anno. Il presente report copre il periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025.

È possibile consultare tutti i Report di Sostenibilità di RINA, incluso il presente e quelli degli anni precedenti, alla pagina dedicata sul sito ufficiale del Gruppo.

Il Report di Sostenibilità rendiconta sulle pratiche aziendali legate alla sostenibilità, coprendo, a titolo di esempio, la gestione del personale, la sicurezza sul lavoro, l'impatto ambientale, il coinvolgimento delle comunità, la gestione della catena di fornitura e le iniziative anticorruzione, secondo una procedura dedicata che definisce in modo organico il processo di redazione dell'informativa di sostenibilità. Questa procedura include la verifica degli aspetti preliminari e le attività correlate alla raccolta dei contributi iniziali, estendendosi fino alla pubblicazione del report di sostenibilità di RINA.

In base a questa procedura, vengono identificati gli strumenti informatici di supporto, le funzioni aziendali coinvolte e le attività necessarie, tra cui:

- Definizione del perimetro di rendicontazione delle informazioni non finanziarie,
- Selezione degli standard di rendicontazione da adottare, con il Report che fa riferimento agli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standards), adottati tramite atto delegato dalla Commissione Europea a partire dal 31 luglio 2023,
- Preparazione e aggiornamento dell'analisi di materialità,
- Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da includere nel rendiconto, coinvolgendo tutte le funzioni aziendali detentrici dei dati,
- Consolidamento dei dati e preparazione della proposta di Report di Sostenibilità,
- Approvazione della bozza del Report di Sostenibilità da parte del Consiglio di Amministrazione.

Perimetro

Il perimetro del report di sostenibilità coincide con il perimetro del bilancio consolidato dell'anno di riferimento. In alcuni casi specifici, sono state adottate delle precisazioni al fine di garantire una migliore comprensione dell'attività del Gruppo e del suo impatto. Si segnala che rispetto al 2025 l'area di consolidamento Gruppo è stata modificata nel seguente modo: Nel corso dell'esercizio 2025, l'area di consolidamento si è modificata a seguito dei seguenti eventi avvenuti nel corso dell'esercizio:

- Acquisizione del Gruppo Foreship. A giugno 2025 RINA ha acquisito l'intero capitale sociale di Foreship Holding OY, società finlandese specializzata in consulenza nel settore dell'ingegneria navale e meccanica. L'operazione segna un'ulteriore espansione dell'offerta globale di RINA nel campo della consulenza ingegneristica navale, rafforzando al contempo la presenza del Gruppo nell'Europa settentrionale.
- Costituzione di RINA Consulting and Testing Doha WLL, RINA Consulting Japan KK, RINA Consulting Limited (Irlanda), RINA CLASSIFICATION ALGERIA SARL,
- Liquidazione della società Logimatic Singapore Pte Ltd.

L'area di consolidamento è inoltre variata a seguito della fusione per incorporazione della società RINA Digital S.r.l. in RINA CO S.r.l., della società RINA Consulting - GET S.r.l. in RINA Consulting S.p.A. e della società RINA Prime Property S.r.l. in RINA Prime Value Services S.p.A., quali eventi avvenuti nel corso dell'esercizio.

Scelta degli standard di rendicontazione utilizzati

Il report di sostenibilità viene redatto nel rispetto dei principi ESRS. Gli European Sustainability Reporting Standards sono stati sviluppati nell'ambito della direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), con l'obiettivo di uniformare e rendere trasparenti le informazioni non finanziarie fornite dalle imprese nell'ambito dei report di sostenibilità.

I principi ESRS si concentrano su vari aspetti, tra cui la governance, la strategia, i rischi e le opportunità legati alla sostenibilità, e si articolano su diverse aree, come i cambiamenti climatici, la biodiversità, i diritti umani, e la gestione delle risorse. I principi chiave che guidano la redazione di un report di sostenibilità conforme agli ESRS includono:

- **Trasparenza:** Le aziende devono fornire informazioni chiare e facilmente comprensibili, in modo che gli Stakeholders possano valutare i loro impatti, rischi e opportunità legati alla sostenibilità
- **Comparabilità:** Le informazioni fornite devono essere presentate in modo tale che possano essere confrontate tra diverse aziende e nel tempo, consentendo agli investitori e agli altri Stakeholders di valutare le performance relative
- **Completezza:** È richiesto che le aziende coprano tutti gli aspetti significativi delle loro attività e impatti, senza omettere informazioni rilevanti
- **Materialità:** Le informazioni devono riguardare gli aspetti che hanno un impatto significativo sulle operazioni e sugli obiettivi strategici dell'azienda, e che sono rilevanti per gli Stakeholders
- **Verificabilità:** Le informazioni devono essere documentate in modo che possano essere verificate da terzi, garantendo l'affidabilità e la robustezza dei dati

RINA riconosce l'importanza di valutare l'impatto delle proprie attività e relazioni d'affari su economia, ambiente e persone, per misurare il suo contributo allo sviluppo sostenibile.

Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare

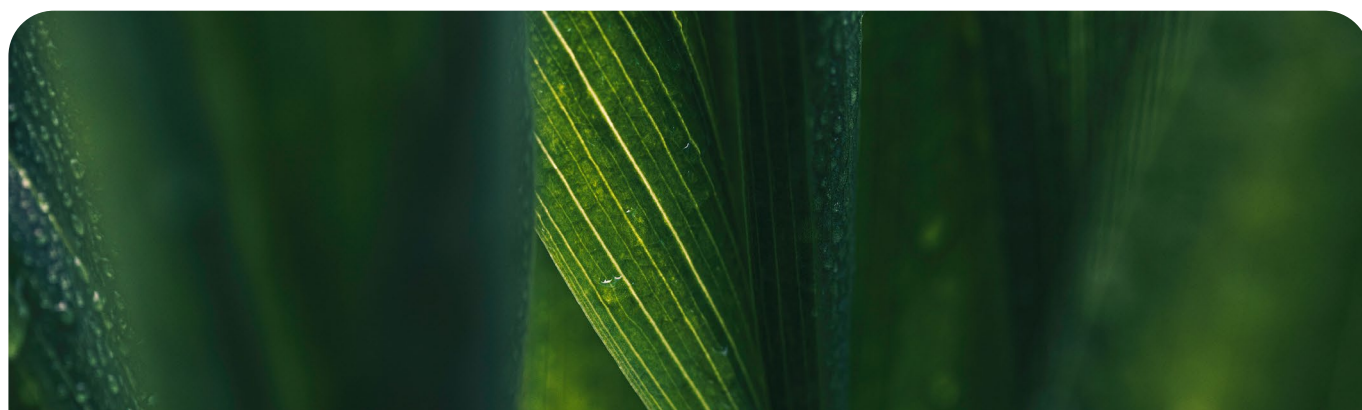
I dati presentati si riferiscono a RINA nel suo complesso e sono stati elaborati con accuratezza e secondo metodi di calcolo esplicitati.

Nel corso del 2025, il Gruppo RINA ha registrato un'ulteriore crescita, rendendo necessario l'ampliamento dell'ambito di raccolta delle informazioni e la loro standardizzazione. Pertanto, in alcuni casi, gli indicatori di performance non includono tutte le società del Gruppo a causa di difficoltà nel reperire dati completi. I perimetri applicati in tali casi sono riportati accanto all'indicatore.

Il capitale umano viene confermato come leva centrale: l'organizzazione punta a rafforzare competenze, sviluppo e attrattività, anche attraverso iniziative strutturate su diversità, equità, inclusione e appartenenza (DEIB) e l'introduzione di KPI dedicati. L'evoluzione del Gruppo e l'allineamento ai requisiti di rendicontazione hanno inoltre portato a un percorso di miglioramento continuo della qualità e completezza dei dati, indicando in modo trasparente eventuali limiti di copertura degli indicatori quando non disponibili per tutte le società.

In sole poche occasioni, gli indicatori di performance sono calcolati sulla base di stime, che sono riportate accanto all'indicatore o nelle note di calcolo. Seguendo la politica di trasparenza ed accuratezza impostata già negli anni precedenti, è stata ampliata e resa più accurata la base dati del report, allineandola agli standard e ai requisiti richiesti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) 2464/2022.

La funzione Global Administration & Finance, supportata dalla funzione Global Sustainability & Compliance, ha coordinato la collaborazione tra diverse funzioni aziendali per diffondere la valenza e l'importanza della raccolta di informazioni di sostenibilità per la redazione del report. A seguito di questa campagna di sensibilizzazione, sono state richieste informazioni specifiche sui dati necessari. 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 2025 aggiornati, nel rispetto del principio di comparabilità, evidenziando le revisioni apportate.





I nostri Stakeholders

(ESRS 2 SBM 2)

Riteniamo la costruzione di relazioni di fiducia con i nostri Stakeholders un elemento necessario per sviluppare e migliorare la nostra operatività e strategia di sostenibilità a lungo termine, oltre a rappresentare uno strumento vitale a individuare con maggior dettaglio i nostri impatti, rischi ed opportunità.

Alla base dell'attività di coinvolgimento, vi è la volontà da parte di RINA di creare rapporti di fiducia coi propri Stakeholders, consapevole che solo in un ambiente permeato da trasparenza, dialogo e reciproco impegno sia perseguibile la crescita.

Politica di Stakeholders Engagement

La politica di Stakeholders Engagement di RINA identifica gli Stakeholders rilevanti per l'azienda, stabilisce i principi generali per individuarne le esigenze e le aspettative e delinea le basi per un modello di coinvolgimento. La policy si basa sui principi di inclusività, materialità, rispondenza ed impatto, attraverso i quali RINA riconosce la responsabilità delle proprie azioni e definisce la propria strategia di sostenibilità a lungo termine. RINA basa il coinvolgimento dei propri Stakeholders sulla comunicazione bidirezionale e la trasparenza, è inclusivo ed interattivo, e risponde adeguatamente ad eventuali sollecitazioni o esigenze. RINA assegna ad ogni dipendente, nell'ambito della propria sfera di pertinenza, la responsabilità della gestione delle relazioni e del soddisfacimento delle aspettative degli Stakeholders interni ed esterni.

Piano di Stakeholders Engagement

Il coinvolgimento dei portatori di interesse è un processo iterativo e continuo di dialogo ed interazione tra RINA e i propri Stakeholders. Esso consente all'azienda di ascoltare, comprendere e rispondere agli interessi e alle esigenze di questi ultimi. Ciò che è stato appreso dall'esperienza passata viene analizzato per definire la pratica corrente, che a sua volta consentirà di pianificare azioni ed impegni futuri. Rispettare questi principi ha richiesto la definizione di approccio strutturato e trasparente, ovvero di un processo di coinvolgimento e partecipazione che definisce in dettaglio i protagonisti, le motivazioni, le modalità, i responsabili e le tempistiche di coinvolgimento degli Stakeholders, nonché le azioni di monitoraggio, follow-up e reporting. Per questo durante il 2025 è stato redatto un nuovo aggiornamento del Piano di Stakeholders Engagement, supportato da un Executive Summary che offre una panoramica chiara, concisa e accessibile del nostro approccio per tutti gli stakeholders esterni.

Il Piano, disponibile per tutta la popolazione aziendale attraverso il portale HIVE, si basa su un dialogo continuo e iterativo con i principali portatori di interesse, raggruppato secondo le seguenti categorie: capitale umano, clienti, fornitori, investitori e collettività. In tale processo, RINA si appoggia ai seguenti standard di riferimento European Sustainability Reporting Standard ("ESRS"), nell'ambito della Direttiva UE 2022/2464, e AA1000 Stakeholders Engagement Standard. Il processo previsto dal Piano comprende una fase di pianificazione, che include l'identificazione degli Stakeholders e la definizione dei metodi di coinvolgimento più appropriati. Segue una fase di preparazione, nella quale vengono analizzati il contesto e le risorse necessarie, valutati i rischi e considerati gli impatti attesi dalle attività di engagement. L'implementazione consiste nell'avvio concreto delle attività, nella partecipazione degli Stakeholders e nella raccolta sistematica dei risultati. Una successiva fase di aggiornamento consente di rivedere periodicamente il Piano e di introdurre eventuali adeguamenti. Inoltre, sono individuati cinque diversi livelli di coinvolgimento, con relativi metodi, applicabili a seconda della natura e dell'entità del coinvolgimento degli Stakeholders:

- **Informativo:** rapporto di tipo passivo svolto tramite analisi di benchmarking e materiale pubblico. L'Azienda si informa sui mega trend ed i punti di vista degli Stakeholders, attingendo a materiale divulgativo disponibile pubblicamente. Contestualmente fornisce generiche informazioni sui propri risultati e obiettivi.
- **Consultivo:** dialogo diretto tra l'Azienda e gli Stakeholders.
- **Partecipativo:** condivisione di punti di vista e idee su determinate questioni, senza però azione congiunta.
- **Collaborativo:** partecipazione congiunta ad iniziative di vario tipo con processo decisionale condiviso.
- **Strategico:** ampio spazio alle decisioni degli Stakeholders nelle questioni di governance e strategia Aziendale.

Le aspettative dei portatori di interesse vengono rilevate tramite ricerche, analisi comparative, interviste e survey dedicate. Questo processo ha permesso all'azienda di ascoltare, comprendere e rispondere meglio alle opinioni e preoccupazioni degli Stakeholders, migliorando la trasparenza e la fiducia reciproca. Da questa analisi preliminare sono state generate risposte puntuali ed esaustive, fondamentali nella definizione e nell'aggiornamento della strategia Aziendale.

Gli Stakeholders RINA ed il report di sostenibilità

Ai fini del report di sostenibilità, lo standard ESRS definisce gli Stakeholders come coloro che possono influenzare o essere influenzati dall'impresa, e li categorizza in due gruppi principali:

- **Gli Stakeholders interessati:** individui o gruppi i cui interessi sono influenzati o potrebbero essere influenzati - positivamente o negativamente - dalle attività dell'impresa e dai suoi rapporti commerciali diretti e indiretti lungo la sua catena del valore
- **Gli utilizzatori delle dichiarazioni di sostenibilità:** utilizzatori primari dell'informativa finanziaria di carattere generale (investitori esistenti e potenziali, finanziatori e altri creditori, inclusi gestori patrimoniali, istituti di credito, imprese di assicurazione), nonché altri utenti, inclusi i partner commerciali dell'impresa, i sindacati e le parti sociali, la società civile e le organizzazioni non governative, governi, analisti e accademici

Considerata la diffusa presenza geografica di RINA, oltre che alle molteplici aree di business in cui opera, ne deriva una elevata differenziazione delle tipologie di Stakeholders. Le loro diverse caratteristiche, preoccupazioni ed interessi, hanno reso necessaria la definizione di una metodologia precisa di individuazione e prioritizzazione. L'approccio scelto a tale scopo prevede la valutazione dell'influenza e della dipendenza che ciascun Stakeholder ha sull'Azienda e viceversa.

Allo stadio odierno, le aspettative dei nostri Stakeholders sono state determinate in primo luogo attraverso studi di ricerca, peer analysis ed interviste con il personale di un'ampia gamma di funzioni chiave dell'Azienda che, grazie a un costante impegno formale e informale, presentano una conoscenza approfondita degli Stakeholders rilevanti.

Di seguito le cinque famiglie di Stakeholders rilevanti individuate, suddivise per sub-categorie e specificandone le aspettative nei confronti dell'azienda e le diverse iniziative di coinvolgimento previste:

TABELLA DI RACCORDO STAKEHOLDERS

Stakeholders	Sub-categoria	Aspettative	Iniziative di coinvolgimento	Temi Materiali
Capitale Umano	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personale dipendente ▪ Personale non dipendente ▪ Stagisti ▪ Top Management ▪ Neoassunti ▪ NES 	Pagamenti puntuali, networking, supporto al miglioramento, sviluppo delle competenze, work-life balance, lealtà e trasparenza, standard di salute e sicurezza soddisfacenti, rispetto della privacy, condivisione dei valori nello sviluppo della strategia aziendale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interviste ▪ Attività di engagement & retention ▪ Attività di induction ▪ Attività DEIB ▪ Attività di formazione ▪ Attività di sviluppo ▪ Attività di comunicazione interna ▪ Altre iniziative ed eventi interni ▪ Attività di recruiting ▪ Altre attività diffuse 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESRS E1 ▪ ESRS S1 ▪ ESRS G1 ▪ Privacy ▪ Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT
Clienti		Competenza e professionalità, rispetto degli standard e delle tempistiche contrattuali, qualità del servizio offerto, supporto all'innovazione, digitalizzazione e sostenibilità, integrità, condizioni trasparenti, tariffe adeguate, comunicazione chiara, privacy e security	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ascolto e raccolta feedback ▪ Comunicazione e interazione ▪ Gestione della relazione ▪ Brand promotion ▪ Innovazione ▪ Digitalizzazione 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESRS E1 ▪ ESRS S4 ▪ ESRS G1 ▪ Cybersecurity ▪ Privacy ▪ Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT ▪ Soddisfazione del Cliente
Investitori	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fondi di investimento ▪ Banche ▪ Azionisti 	Solidità del business, buona performance ESG, percentuali di ricavi/margine dai servizi di portafoglio orientati alla sostenibilità, trasparenza, identificazione, gestione e mitigazione del rischio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questionari ▪ Assemblea dei soci ▪ Induction sulla sostenibilità 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ESRS E1 ▪ ESRS S1 ▪ ESRS G1 ▪ Cybersecurity ▪ Privacy ▪ Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT

I nostri Stakeholders

Fornitori	<ul style="list-style-type: none"> Fornitori critici Business partners Consulenti Assicurazioni Organismi di Accreditazione, di notifica e di Standardizzazione 	Creazione di partnership, riconoscimento della professionalità, puntualità nei pagamenti, trasparenza, networking, supporto al miglioramento, standard di salute e sicurezza soddisfacenti, continuità	<ul style="list-style-type: none"> Comunicazione e interazione Gestione della relazione 	<ul style="list-style-type: none"> ESRS E1 ESRS S2 ESRS G1 Cybersecurity Privacy
Collettività	<ul style="list-style-type: none"> Comunità locale Associazioni Associazioni di categoria Enti locali Sindacati Istituzioni e Autorità Organismi di Normazione Piattaforme R&D Scuole e Università Media Generazioni future NGOs 	Contributo all'economia locale, rispetto dell'ambiente e dei diritti umani, sponsorizzazione di progetti, trasparenza, condivisione di valori, informazioni tempestive e accurate, supporto, innovazione	<ul style="list-style-type: none"> Donazioni Consultazioni, interrogazioni, audizioni Collaborazioni con Università 	<ul style="list-style-type: none"> ESRS E1 ESRS S3 ESRS G1 Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT

RINA si impegna a rivedere ed aggiornare periodicamente l'identificazione degli Stakeholders sulla base del loro coinvolgimento diretto e dei loro suggerimenti. In futuro, in linea con il processo delineato nel Piano di Stakeholders Engagement, il coinvolgimento avverrà su basi più dirette. Verranno svolte interviste mirate agli Stakeholders strategici ed alle Associazioni Industriali e di Categoria, grazie alle quali verranno individuati, con sempre maggior cura, i soggetti impattati dalle nostre attività o che ne influenzano l'esito.





Materialità

(ESRS 2 SBM 3)

Inquadramento metodologico

Nel 2025 RINA ha ulteriormente evoluto il proprio approccio alla valutazione di doppia materialità, consolidando quanto avviato negli anni precedenti e ampliando in modo significativo la profondità dell'analisi. L'impostazione generale rimane coerente con gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) e con le Double Materiality Guidelines di EFRAG, integrando al contempo le Linee Guida sviluppate dal TIC Council per il settore Testing, Inspection & Certification. Consapevoli dell'importanza strategica di questo processo, abbiamo identificato e valutato i nostri impatti su ambiente e persone, così come i rischi e le opportunità derivanti dalle questioni di sostenibilità per l'azienda, con l'obiettivo di individuare le tematiche rilevanti.

Il processo

Impatti

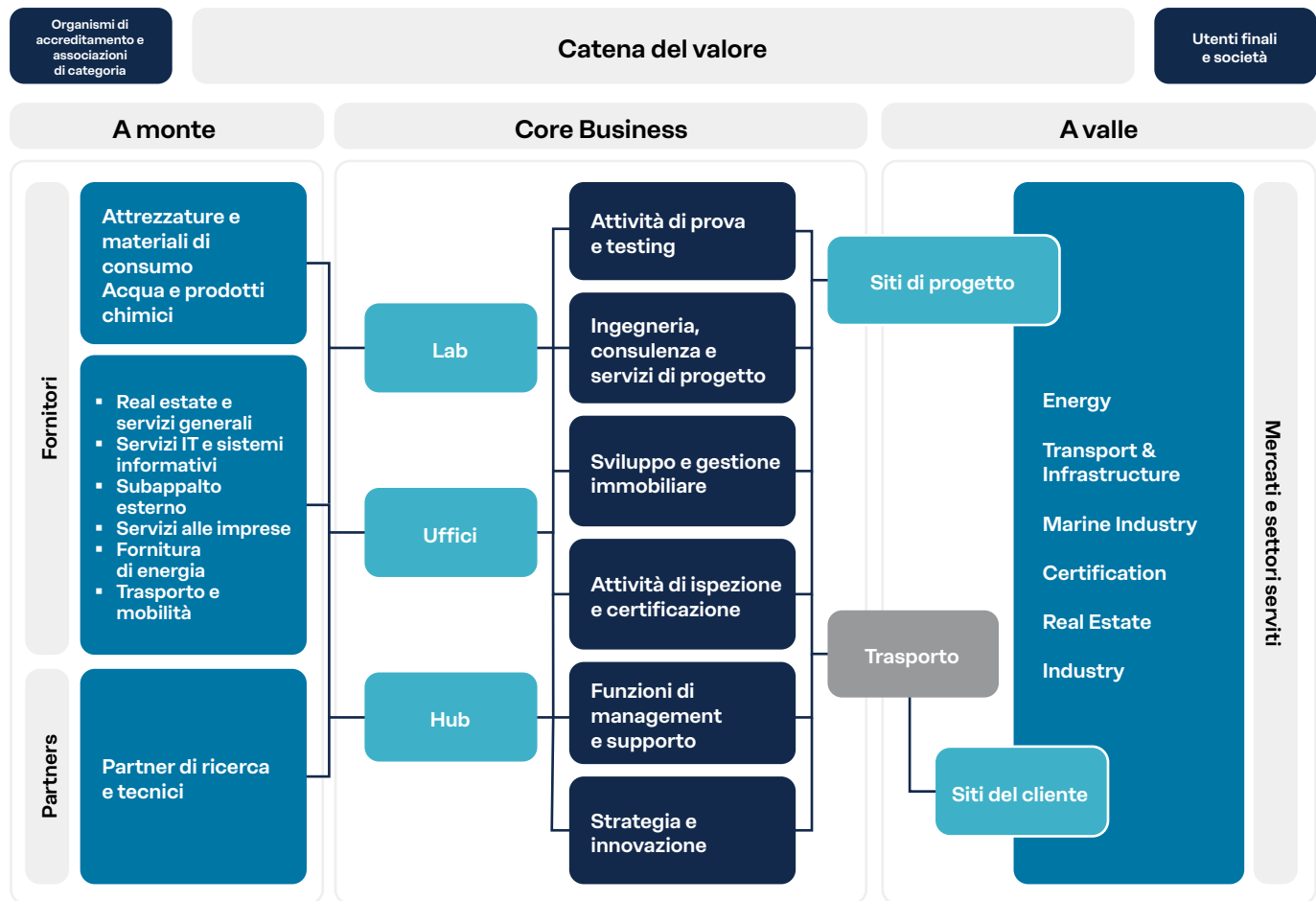
Il processo adottato da RINA per individuare, valutare e dare priorità agli impatti effettivi e potenziali sulle persone e sull'ambiente si fonda su un approccio di dovuta diligenza strutturato e progressivamente rafforzato negli ultimi anni. L'obiettivo è garantire un'analisi sistematica e documentabile degli effetti che le attività dell'impresa e i suoi rapporti commerciali possono generare.

In questo contesto, RINA si è avvalsa di diverse fonti: benchmark di settore, best practice nazionali e internazionali, documentazione interna (Codice Etico, Modello di Organizzazione e Gestione 231/2001, policy interne), strumenti esterni (standard GRI e ESRS), principi e normative nazionali e internazionali in materia di sostenibilità (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. Inoltre, sono stati analizzati alcuni trend di settore, tra cui la Industry Materiality Map di Morgan Stanley e la Materiality Map Resource del Sustainability Accounting Standards Board (SASB). Abbiamo anche esaminato la nostra catena a valle, con un'analisi di mercato sui 16 principali clienti privati di RINA, individuando le tematiche più trattate in ambito di doppia materialità.

Una volta definito il perimetro tematico, il processo si è concentrato sull'identificazione degli impatti effettivi e potenziali. A tal fine, RINA applica un approccio basato sulla valutazione del rischio che tiene conto sia della natura delle attività svolte sia dei contesti geografici e settoriali in cui esse si realizzano. Nelle fasi iniziali sono state analizzate in modo mirato le attività o le relazioni che, per caratteristiche intrinseche, comportano un rischio accresciuto di impatti negativi, come ad esempio le operazioni in Paesi con governance debole o la presenza di servizi tecnici in settori sensibili dal punto di vista ambientale o sociale. Questa focalizzazione su elementi a rischio maggiore consente di applicare la dovuta diligenza in modo proporzionato e di dedicare maggiore attenzione agli ambiti più esposti.

Identificazione

L'identificazione degli impatti è stata effettuata partendo da una long list basata sugli strumenti citati. Questo metodo, già utilizzato in precedenza, è stato confermato per assicurare coerenza e completezza nella mappatura delle questioni rilevanti. Rispetto allo scorso anno, il processo è stato integrato con una mappatura della catena del valore (upstream, core business, downstream) ed un'analisi più puntuale delle attività svolte nelle diverse linee di business, tenendo conto degli interessi dei principali stakeholders. Un elemento fondamentale del processo è rappresentato dal coinvolgimento dei portatori di interesse interni, realizzato attraverso interviste ai responsabili delle principali funzioni aziendali e delle business unit. Queste interviste consentono di comprendere come i diversi impatti si manifestino operativamente, quali processi ne siano all'origine e quale sia la loro ampiezza potenziale, al fine di assicurare che la ricognizione degli impatti includa tanto quelli direttamente riconducibili alle operazioni proprie, concentrandosi in modo specifico su attività e contesti che presentano un rischio aumentato, quanto quelli generati indirettamente attraverso i rapporti commerciali. Sono inclusi anche gli impatti "connessi", ovvero quelli generati da terzi ma ai quali RINA è collegata attraverso la natura del proprio servizio tecnico. Tale impostazione riflette la natura dei servizi TIC e di ingegneria, che spesso implicano un'influenza indiretta significativa sugli impatti ambientali o sociali generati da terzi. Le interviste hanno inoltre consentito di aggiornare gli impatti alla luce dei cambiamenti intervenuti in termini di servizi, progetti strategici, nuove geografie e iniziative interne di sostenibilità.



Valutazione

Una volta raccolte le evidenze tramite analisi documentale, interviste ai responsabili di funzione e revisione dei processi operativi, gli impatti effettivi e potenziali sono stati valutati applicando le metriche previste dagli ESRS e dalle Linee Guida TIC Council. Per gli impatti negativi vengono considerati entità, portata, probabilità e irreversibilità; per quelli positivi gli stessi parametri ad eccezione dell'irreversibilità, coerentemente con i principi di materialità d'impatto.

Le metriche

Le metriche utilizzate per la valutazione sono quelle indicate nelle Linee Guida sulla doppia materialità del TIC Council. Per valutare gli impatti, sono state considerate diverse dimensioni:

- Scale (Entità):** È stata misurata la grandezza dell'impatto, che variava da "Nessuno" (0) a "Molto forte" (5). In pratica, è stato valutato quanto fosse significativo l'effetto, sia esso positivo o negativo
- Scope (Portata):** È stata valutata l'estensione dell'impatto, ovvero quante persone o aree geografiche fossero coinvolte. La valutazione è andata da "Nessuna estensione" (0) a "Globale/Totale" (5)
- Likelihood (Probabilità):** È stata misurata la probabilità che l'impatto si verificasse, con valori che andavano da "Quasi improbabile" (0) a "Estremamente probabile o effettivo" (1)
- Irremediability (Irreversibilità):** Questa scala, applicata solo agli impatti negativi, ha valutato quanto fosse difficile o impossibile riparare il danno causato. La valutazione è andata da "Nessun effetto" (0) a "Effetto irrimediabile" (5), passando per diversi gradi di reversibilità nel tempo

Prioritizzazione

Nella fase di attribuzione delle priorità, la metodologia 2025 ha introdotto un elemento evolutivo rispetto agli anni precedenti: l'allineamento con il modello di Enterprise Risk Management del Gruppo. La dimensione della conseguenza (ottenuta come combinazione ponderata delle metriche ESRS) e quella della probabilità sono state infatti convertite in una scala coerente con l'ERM aziendale, da 1 a 10, articolata in cinque livelli: negligibile, low, medium, high, severe. Questo passaggio consente di integrare la valutazione di sostenibilità nei processi decisionali interni e permette di utilizzare una matrice di analisi uniforme tra rischi operativi, rischi ESG e impatti sulla sostenibilità.

Una volta ricondotte conseguenza e probabilità a questa scala comune, per ciascun impatto viene calcolato il prodotto $P \times C$, che determina la classe finale di severità, in completa coerenza con la heat map aziendale. Per gli impatti non relativi ai diritti umani, la classificazione ottenuta segue esattamente la mappa ERM. Per gli impatti relativi ai diritti umani, tuttavia, è stata adottata una matrice distinta, che attribuisce un peso relativamente maggiore alla conseguenza rispetto alla probabilità. Tale scelta riflette i principi internazionali di due diligence (UNGPs e Linee Guida OCSE), secondo cui la gravità del potenziale danno alle persone, in termini di entità, portata e reversibilità, costituisce il criterio prioritario, anche in presenza di un livello di probabilità contenuto. L'uso di una heat map dedicata assicura quindi che vulnerabilità, rischio di discriminazione e possibili danni irreversibili non vengano sottostimati da un approccio esclusivamente probabilistico.

Una volta determinata la classe di severità di ciascun impatto, la rilevanza complessiva per ogni tema materiale viene sintetizzata attraverso un indice ponderato (WCI – Weighted Combined Index), calcolato separatamente per impatti negativi e positivi. Per ciascun tema vengono considerati l'impatto più elevato, il secondo più rilevante e la media degli altri impatti, così da rappresentare sia le situazioni più critiche sia la concentrazione complessiva degli effetti identificati. Coerentemente con i principi di due diligence, gli impatti positivi vengono ponderati con un coefficiente, così da evitare che la presenza di benefici riduca artificialmente la priorità assegnata agli impatti negativi, che rimangono l'elemento primario da prevenire e mitigare secondo gli standard europei.

Il WCI finale di ciascun tema è ottenuto dalla somma dei valori negativo e positivo: tale somma non implica compensazione tra impatti, ma consente di rappresentare la densità complessiva degli effetti rilevanti all'interno del tema, mantenendo al tempo stesso la priorità sostanziale e metodologica degli impatti negativi.

Soglia di rilevanza

La soglia di rilevanza è definita in allineamento al modello ERM: in base al valore risultante, gli impatti sono classificati in uno dei cinque livelli di severità. A ciascuna classe corrisponde una soglia di rilevanza utilizzata per definire la materialità: gli elementi classificati come Severe sono considerati molto materiali, quelli High materiali, quelli Medium da presidiare, mentre le classi Low e Negligible indicano impatti a bassa rilevanza. Questo approccio permette di prioritizzare con chiarezza le tematiche materiali effettivamente rilevanti, garantendo una valutazione robusta, coerente con l'ERM e pienamente allineata ai principi europei di sostenibilità e diritti umani.

Il risultato finale del processo permette di determinare quali questioni di sostenibilità risultano rilevanti ai fini dell'informativa e devono pertanto essere oggetto di disclosure approfondita. La struttura di monitoraggio, infine, prevede che tali impatti vengano riesaminati periodicamente, tenendo conto dell'evoluzione del contesto, delle nuove evidenze raccolte e delle modifiche nella strategia aziendale, così da garantire che la valutazione rimanga aggiornata e pienamente allineata ai principi di dovuta diligenza.

Rischi e Opportunità

Nel corso del 2025 è stato rivisto il processo di individuazione, valutazione e monitoraggio dei rischi e delle opportunità finanziarie legati alla sostenibilità, basandolo su un approccio integrato sviluppato congiuntamente da Global Sustainability, Global Risk Management e Global Administration & Finance. L'analisi parte dal collegamento tra gli impatti e le dipendenze individuati nella materialità d'impatto e le possibili conseguenze economico finanziarie, verificando come tali elementi possano generare variazioni su costi, ricavi, margini, competitività o continuità operativa nel breve, medio e lungo termine.

Identificazione

L'identificazione dei rischi e delle opportunità avviene attraverso la combinazione di evidenze regolatorie e di mercato, scenari del Piano Strategico aziendale e informazioni raccolte tramite interviste ai responsabili di Business Unit, alle funzioni strategiche e di compliance, che forniscono una visione trasversale sui trend emergenti e sui rischi contrattuali, normativi e reputazionali.

Valutazione

La valutazione è stata condotta applicando i criteri previsti dagli ESRS, mantenendo continuità con l'impostazione dello scorso esercizio ma introducendo, grazie al lavoro interfunzionale, una definizione più precisa dei parametri applicati. L'adozione delle scale ESRS è rimasta invariata, ma il processo di attribuzione del punteggio è stato reso più omogeneo attraverso momenti di revisione congiunta e un maggiore ricorso a evidenze tecniche, informazioni raccolte nelle interviste e analisi effettuate dalle funzioni operative. La valutazione risultante è quindi più bilanciata, coerente e meno soggetta a variabilità interpretativa. Come per gli impatti, la valutazione quantitativa di rischi e opportunità è stata pienamente allineata al modello di Enterprise Risk Management del Gruppo, ma, al contrario della valutazione di impatto, in questo caso sono state tenute in conto, nella valutazione, le misure di mitigazione già in essere e lo storico aziendale. La probabilità e l'entità dell'effetto finanziario potenziale, così come il loro prodotto, sono state ricondotte alla scala ERM da 1 a 10 e articolate nelle cinque classi di severità.

Il processo di individuazione e valutazione delle opportunità di sostenibilità è allineato con il Piano Strategico aziendale. Le opportunità vengono analizzate rispetto al loro potenziale contributo a crescita, marginalità, efficienza e posizionamento competitivo e sono valutate utilizzando la stessa scala adottata per i rischi, così da garantire confrontabilità e integrazione nei processi decisionali.

Le metriche

Per valutare i rischi e le opportunità, sono state utilizzate due scale principali:

- **Magnitude (Magnitudo):** è stato misurato l'impatto economico, sia esso un beneficio o una perdita. La valutazione è andata da "Nessun impatto" (0) a "Molto alto" (4), con valori intermedi che corrispondevano a percentuali dell'EBITDA, seguendo un processo, per quest'anno, di valutazione per lo più qualitativa. Tuttavia, come accennato, questa metodologia sarà revisionata per fornire una valutazione più solida e per includere un riferimento specifico agli effetti sul valore economico generato dall'azienda
- **Likelihood (Probabilità):** anche in questo caso, è stata valutata la probabilità che il rischio o l'opportunità si concretizzasse, utilizzando la stessa scala da "Quasi improbabile" (0) a "Estremamente probabile o effettivo" (1)

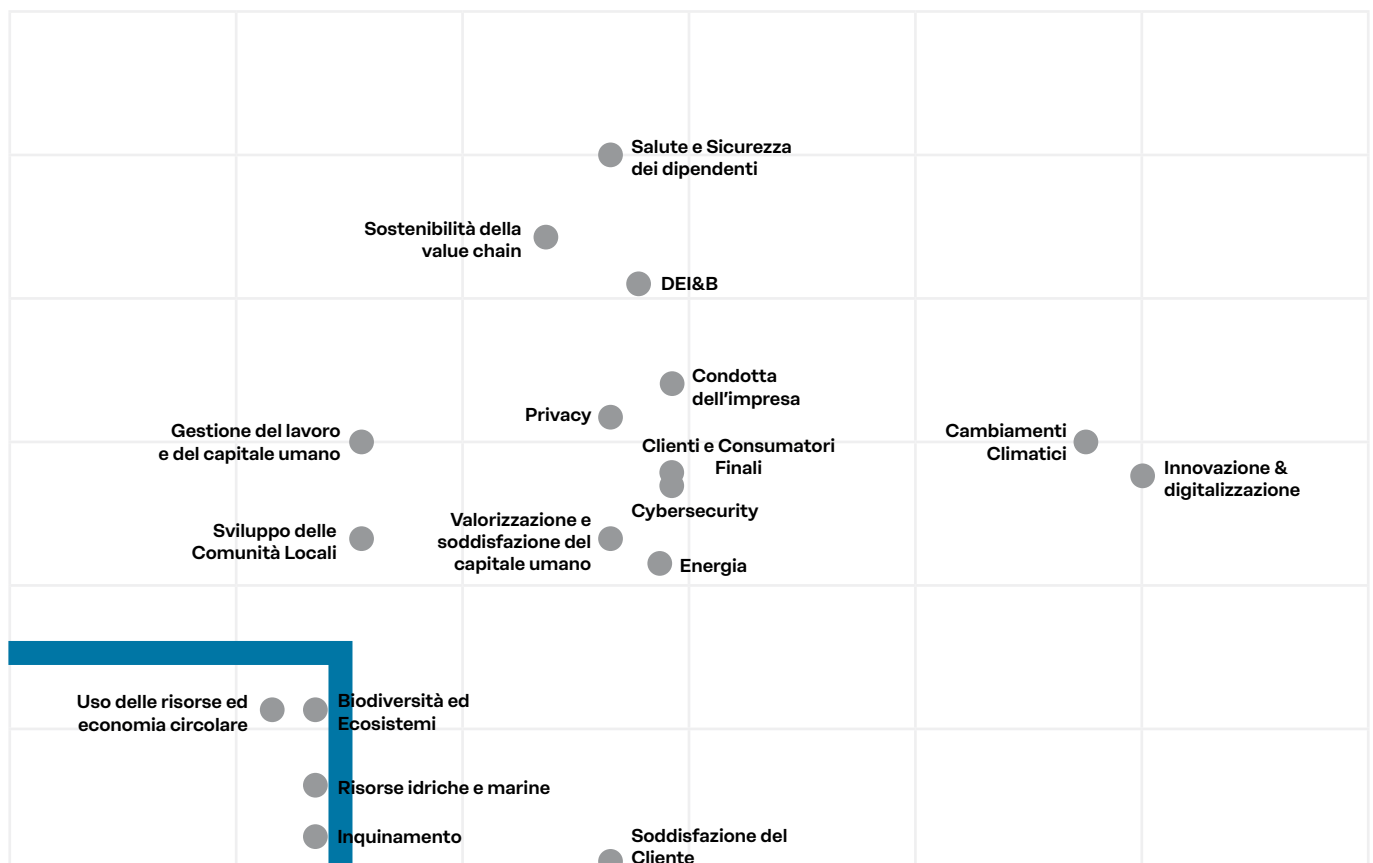
Orizzonti temporali

Gli impatti rilevanti, positivi e negativi, sono previsti su orizzonti temporali che variano in funzione della loro natura. Gli impatti a breve termine (entro 1-2 anni) potrebbero derivare dalla necessità di conformarsi a nuove normative ambientali e sociali. A medio termine (2-5 anni), gli impatti saranno legati all'applicazione di strategie di decarbonizzazione o alla modifica del nostro modello di business per adattarci meglio alle esigenze dei clienti in ambito ESG. A lungo termine (oltre 5 anni), la transizione verso pratiche completamente sostenibili avrà effetti duraturi sul nostro impatto ambientale e sul nostro posizionamento di mercato, con conseguenti benefici in termini di reputazione e competitività.

Prioritizzazione e Soglie di Rilevanza

La prioritizzazione e la definizione della rilevanza seguono lo stesso criterio descritto per la valutazione degli impatti: la classe di severità risultante determina quali temi superano la soglia di materialità e devono quindi essere approfonditi nell'informativa. Questo sistema assicura coerenza metodologica, confrontabilità con gli altri rischi aziendali e integrazione diretta nei processi di risk governance.

Risultato dell'analisi



Solo gli elementi che superano le soglie High e Severe vengono considerati materiali e, di conseguenza, inclusi nell'informativa obbligatoria.

L'analisi di doppia materialità condotta nel 2025 ha consentito di identificare i temi rilevanti che guidano l'informativa di sostenibilità del Gruppo. Come visibile nella mappa, in particolare, sono risultati materiali i temi coperti dagli standard ESRS E1 – Cambiamenti climatici, ESRS S1 – Forza lavoro propria, ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore, ESRS S3 – Comunità interessate, ESRS S4 – Consumatori e utenti finali e ESRS G1 – Condotta dell'impresa. In conformità agli obblighi di disclosure previsti dagli standard applicabili, per ciascun tema sono stati dettagliati impatti, rischi e opportunità rilevanti.

Accanto ai temi disciplinati dagli ESRS, l'analisi ha evidenziato anche alcuni temi entity specific di particolare importanza per RINA, tra cui Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT, Privacy, Cybersecurity e Soddisfazione del Cliente. Rispetto al precedente esercizio, l'esito dell'analisi si è nel complesso confermato: la principale variazione riguarda la Soddisfazione del Cliente, che è stata scorporata dal tema "Qualità" (incluso nel perimetro ESRS S4) e trattata nel presente report come tema di rilievo esclusivamente finanziario. Inoltre, il tema ESRS S3 – Comunità interessate è risultato rilevante, mentre nel precedente esercizio non lo era. Eventuali differenze di collocamento nella matrice di materialità rispetto all'anno precedente sono attribuibili alla revisione della metodologia di valutazione come descritto nei precedenti paragrafi.

I risultati dell'analisi di doppia materialità costituiscono input diretto per la definizione della strategia, dei piani di sostenibilità e dei processi di gestione dei rischi del Gruppo, garantendo coerenza tra valutazione degli impatti, decisioni strategiche e informativa di sostenibilità.

Disclosure

In linea con l'ESRS 1, viene inoltre applicato il criterio della rilevanza delle informazioni, selezionando per ogni tema materiale solo i contenuti necessari per comprendere l'entità, il funzionamento e le implicazioni dei principali impatti e rischi identificati. Le informazioni incluse nel report riflettono quindi solo gli impatti, i rischi e le opportunità che superano la soglia di materialità e per i quali la divulgazione risulta essenziale ai fini della trasparenza e dell'accountability dell'impresa, coerentemente con il principio ESRS di evitare informazioni non rilevanti o eccessivamente granulari.

All'interno della presente trattazione, in apertura di ciascun capitolo dedicato a un tema materiale, è inserita una tabella che riporta i principali IROs individuati, selezionati a partire dalla long list analizzata. Sono inclusi esclusivamente quelli che, singolarmente, hanno registrato un WCI (Weighted Combined Index) finale pari almeno a "medium", "high" o "severe".

Per ogni IRO viene fornito il dettaglio della valutazione, specificando se si tratta di un elemento potenziale o attuale, la sua collocazione all'interno della catena del valore e l'attività di riferimento: se riferito alle operazioni in senso generale, viene indicato come "business"; diversamente, viene riportato il segmento di attività specifico, oppure, se pertinente, la funzione di supporto.

Si evidenzia inoltre che, in alcune circostanze, la tabella può riportare unicamente l'impatto, il rischio o l'opportunità, poiché gli altri elementi risultano avere un livello basso, trascurabile oppure non sono stati identificati durante l'analisi. Ogni tema rilevante viene approfondito nei capitoli dedicati, mentre l'elenco degli obblighi informativi è riportato in calce al documento.

Temi non rilevanti

In seguito all'analisi di materialità condotta, è emerso che i temi ESRS E2 – Inquinamento, ESRS E3 – Risorse Idriche e Marine, ESRS E4 – Biodiversità ed Ecosistemi ed ESRS E5 – Economia Circolare non risultano rilevanti per RINA, né sotto il profilo finanziario né per quanto riguarda gli impatti diretti. La valutazione ha evidenziato che, in quanto azienda di servizi, RINA non genera impatti significativi su questi aspetti, a differenza di settori industriali più tradizionali. Per l'inquinamento, ad esempio, sono stati individuati solo impatti minori connessi all'attività dei laboratori, che risultano trascurabili e sempre al di sotto dei limiti normativi, mentre su biodiversità ed economia circolare non sono stati identificati impatti diretti rilevanti, sebbene siano emerse opportunità legate ai servizi di consulenza e certificazione ambientale.

Questi temi sono stati pertanto esclusi dall'informativa obbligatoria, in quanto al di sotto della soglia di materialità prevista dagli ESRS. La decisione è motivata dal fatto che il contributo diretto di RINA su tali tematiche è limitato e non comporta rischi o impatti significativi. Tuttavia, nel report vengono comunque riportati in Appendice i dati relativi ai consumi idrici, ai rifiuti prodotti e all'economia circolare a dimostrazione dell'impegno aziendale verso la trasparenza e la gestione responsabile delle risorse, pur mantenendo il focus sulle tematiche di maggiore rilevanza strategica per l'organizzazione.

Processo decisionale e relative procedure di controllo interno

Il processo decisionale relativo agli impatti, ai rischi e alle opportunità di sostenibilità è integrato nella governance aziendale attraverso un coordinamento strutturato tra Global Sustainability, Global Risk Management, Global Administration & Finance e le principali funzioni Corporate e Business Unit. Le valutazioni preliminari vengono discusse in un tavolo interfunzionale che verifica coerenza metodologica, qualità delle evidenze raccolte e allineamento con la strategia aziendale. I risultati consolidati sono oggetto di controllo interno da parte delle funzioni competenti. L'esito viene poi sottoposto al Comitato ESG per la validazione e, successivamente, al Consiglio di Amministrazione ai fini dell'indirizzo strategico.

Il monitoraggio avviene attraverso un confronto periodico tra le funzioni coinvolte, volto ad aggiornare le valutazioni sulla base dell'evoluzione del contesto, delle nuove evidenze operative e delle variazioni negli scenari strategici. L'approccio consente di mantenere una visione dinamica e integrata dei rischi e delle opportunità legati alla sostenibilità, assicurando che gli elementi più significativi siano opportunamente gestiti, anticipati e rappresentati nell'informativa aziendale.

Modifiche rispetto al precedente report

Come evidenziato nel capitolo, rispetto all'esercizio precedente, il processo è stato rafforzato attraverso un maggiore coinvolgimento delle funzioni strategiche e operative, l'integrazione strutturata con il modello di Enterprise Risk Management e l'allineamento con gli scenari e le priorità del Piano Strategico. Pur mantenendo le stesse scale di valutazione delle Linee Guida TIC, è stato introdotto un nuovo metodo basato sul WCI (Weighted Combined Index) per quantificare e prioritizzare gli impatti, dando più rilevanza ai danni negativi, insieme a una heatmap specifica per i diritti umani, per evidenziare le conseguenze. Le differenze in ambito di risultato dell'analisi sono descritte nel paragrafo Risultato dell'analisi.



Profilo aziendale

(ESRS 1,2, G1-1)



7.000

Colleghi



200

Uffici



70

Paesi



>90

Nazionalità



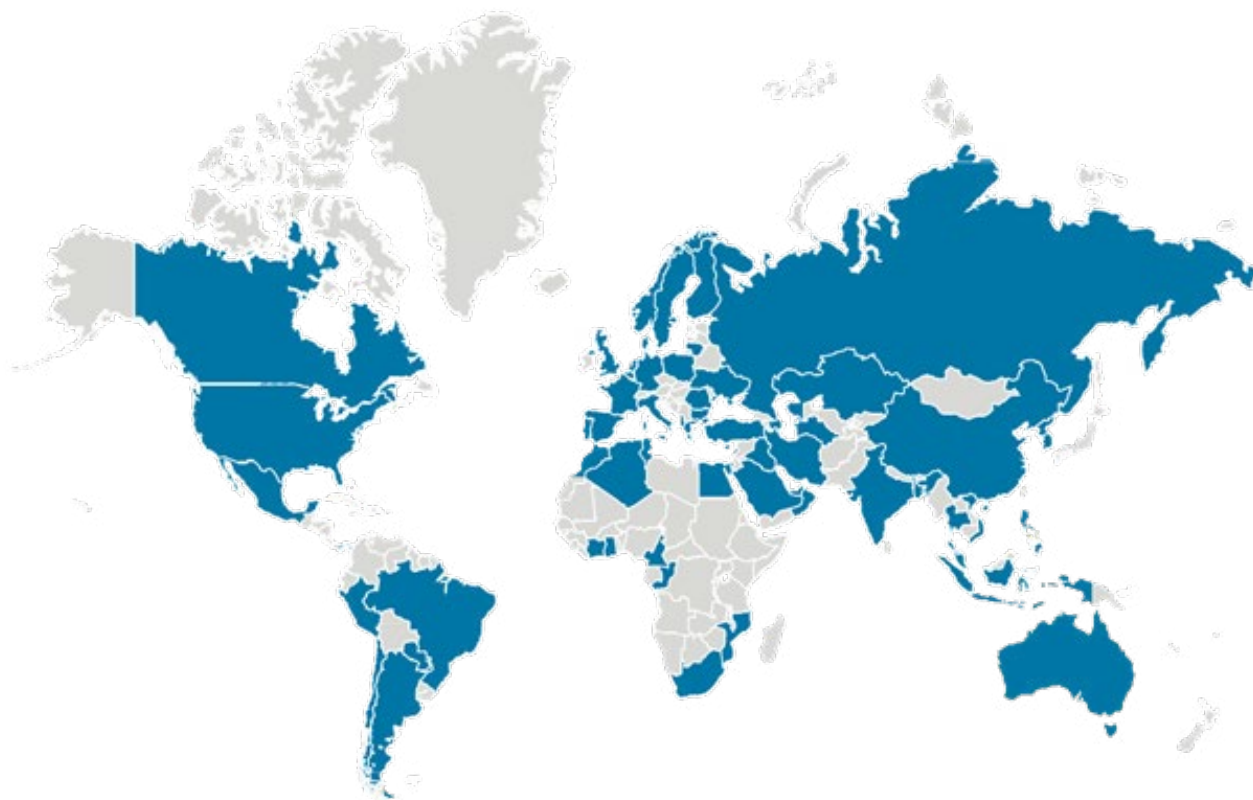
>75%

Istruzione universitaria



42

Età media



Presenze di RINA nel mondo

La cultura aziendale di RINA è solidamente fondata sui principi della sostenibilità e sugli standard ESG, riconoscendo il crescente valore di pratiche responsabili in un contesto economico e sociale in continua evoluzione. Le imprese, oggi, sono valutate non solo per le performance finanziarie, ma anche per il loro contributo ambientale, sociale e per la qualità della governance.

RINA ha integrato questi principi come elementi distintivi della propria identità, considerandoli un impegno etico, un vantaggio competitivo e una responsabilità verso le generazioni future. Ogni giorno trasformiamo la complessità in opportunità, guidati da valori quali conoscenza, diversità, flessibilità e creazione di valore, che orientano le nostre attività.

A livello interno promuoviamo iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale, favorire la diversità e l'inclusione e rafforzare strutture di governance solide e trasparenti. Gestire la complessità rappresenta per noi un volano di crescita: ampliamo costantemente servizi, competenze e settori, adottando un modello di business che copre l'intero ciclo di vita dei progetti per garantire la sostenibilità in tutte le sue dimensioni — tecnica, ambientale, di sicurezza, economica e finanziaria.

Innovazione e sostenibilità costituiscono il cuore della nostra strategia, guidandoci nella creazione di valore per RINA e per i nostri clienti, contribuendo allo sviluppo del mercato e promuovendo soluzioni orientate alla tutela del pianeta e al benessere collettivo.

Chi siamo

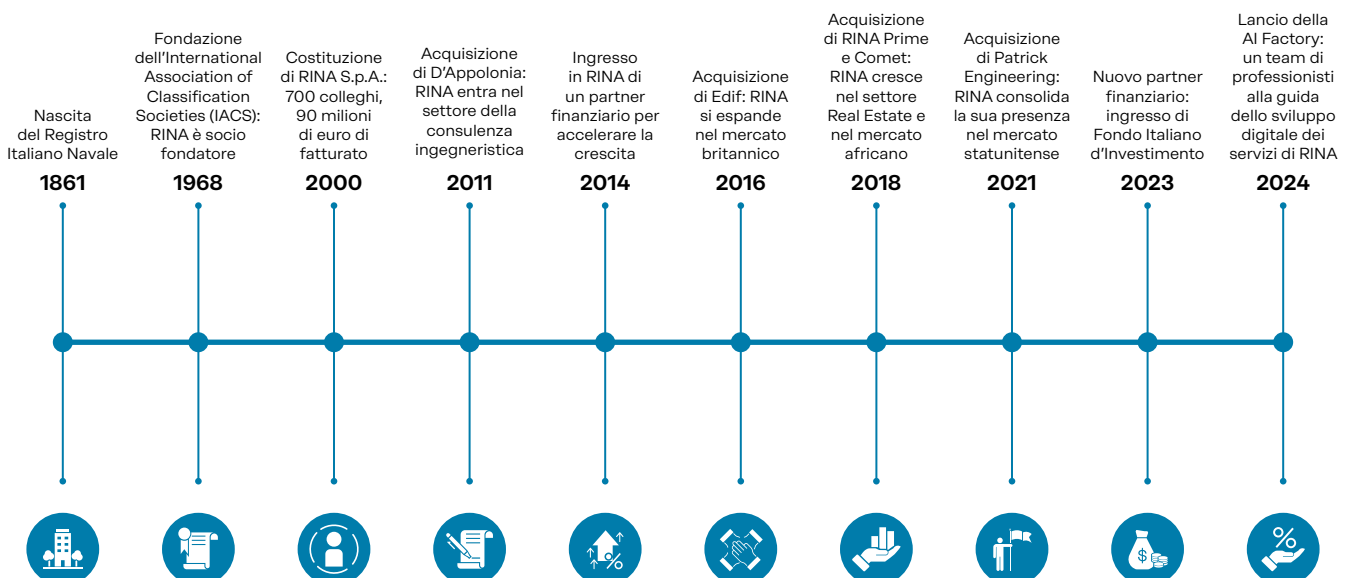
Il Gruppo RINA è un leader globale nell'erogazione di servizi di verifica, certificazione, consulenza e formazione per molteplici settori. Fondata nel 1861, la nostra azienda ha una lunga storia di eccellenza e innovazione, guidata dalla nostra visione di costruire un futuro sostenibile attraverso soluzioni affidabili e innovative.

Attraverso una rete globale con quasi 7.000 professionisti di talento che operano su diversi uffici e paesi a supporto degli operatori del mercato durante l'intero ciclo di vita dei loro progetti, assistendoli nel rinnovamento dei loro prodotti, tecnologie e servizi.

Aiutiamo a sostenere la crescita sostenibile degli operatori dei nostri settori di riferimento in tutto il mondo per soddisfare le crescenti richieste dei nostri mercati di riferimento. I nostri servizi di Certificazione di terza parte forniscono una garanzia indipendente di conformità ai principali standard normativi, al fine di tutelare le imprese in tutti gli aspetti di progetti, operazioni, logistica e normativa.

Il Gruppo RINA è composto da un team di professionisti altamente qualificati e motivati, guidati da valori fondamentali che pervadono ogni aspetto del nostro operato, inclusa la responsabilità sociale d'impresa, l'integrità, l'innovazione e l'eccellenza operativa. Collaboriamo con i nostri clienti per sviluppare soluzioni su misura che soddisfino le loro esigenze specifiche e contribuiscano al loro successo a lungo termine. Guardiamo al futuro con fiducia e determinazione, pronti ad affrontare le sfide emergenti e a cogliere le opportunità che si presentano nel contesto di un mondo sempre più complesso e interconnesso.

Con la nostra esperienza, competenza e impegno per l'innovazione, siamo pronti a continuare a guidare il cambiamento verso un futuro più sostenibile per tutti.



Struttura societaria

RINA è costituito da RINA S.p.A. ("la capogruppo"), che controlla le principali società operative RINA Services S.p.A., RINA Consulting S.p.A. e RINA Prime Value Services 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). Tali cambiamenti si inseriscono nel percorso di ulteriore crescita che l'azienda sta costruendo, focalizzato sull'evoluzione verso modelli di business e servizi sempre più basati sull'innovazione e sulla sostenibilità.

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
- Servizi di Valutazione delle Proprietà Immobiliari e servizi connessi.

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/en/contacts>.

Cosa facciamo

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



Energy

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



Infrastructure & Mobility

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



Industry

Accelerare il successo del cliente con strategie e soluzioni basate sulla tecnologia



Real Estate

Value proposition innovativa di servizi integrati: RINA Prime Value Services è in grado di coprire l'intero ciclo di vita immobiliare

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 (Global Board e Comitati regionali o tematici)
- EFCA – European Federation of Engineering Consultancy Associations
- Associazione Conforma – Associazione Italiana del settore di ispezioni, prove e taratura (Membro del Consiglio Direttivo)
- OICE – Associazione delle Organizzazioni di Ingegneri e Consulenza

Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA

Il decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231 disciplina, in Italia, la responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato. In base a questa normativa, le persone giuridiche sono responsabili per i reati commessi nel loro interesse o vantaggio da persone fisiche che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa (cc.dd. apicali) o da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza. In tale contesto, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha lo scopo di prevenire la commissione dei reati connessi all'attività aziendale e di mitigare il rischio connesso alla responsabilità amministrativa della società. Nel 2006, RINA ha approvato la prima edizione del proprio Modello Organizzativo, che è stato periodicamente aggiornato in considerazione delle modifiche legislative o di mutamenti del contesto aziendale o esterno, intervenuti nel tempo.

Nell'ottobre 2025, il Modello è stato aggiornato per allineare il sistema di controllo interno di RINA alle novità normative intervenute nel corso dell'anno. Ulteriori modifiche al catalogo dei reati presupposto vengono incluse nelle revisioni successive, periodicamente sottoposte all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello Organizzativo di RINA si ispira ai valori e principi disciplinati dal Codice Etico ed è rivolto a tutti coloro che operano per conseguire lo scopo e gli obiettivi di RINA, in considerazione dei loro diversi rapporti con la società (management, dipendenti, partner commerciali, ecc.). A tal fine, il Modello Organizzativo è pubblicato sul repository aziendale e sul sito internet di RINA (RINA.org) nella sezione compliance. Inoltre, il Modello è espressamente richiamato in clausole contrattuali specifiche che determinano le conseguenze in caso di suo mancato rispetto da parte dei soci in affari.

Inoltre, RINA ha istituito un Organismo di Vigilanza che ha il compito di vigilare sull'efficace attuazione e sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico. Nello svolgimento delle sue attività, si avvale del supporto dalla funzione Global Internal Audit di RINA S.p.A. e monitora le segnalazioni whistleblowing di rilevanza 231. Verifica periodicamente il Modello Organizzativo e propone eventuali modifiche all'organo di gestione. L'organismo di Vigilanza è composto da tre membri, uno dei quali riveste anche il ruolo di sindaco effettivo.

Corporate governance

(ESRS 2 GOV-2)

RINA è costituito dalla capogruppo RINA S.p.A., la holding che controlla le principali sub-holding RINA Services S.p.A., RINA Consulting S.p.A. e RINA Prime Value Services S.p.A., e dalle società controllate in Italia e all'estero.

La holding esercita attività di direzione e coordinamento nei confronti delle società controllate, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamenti applicabili e senza limitare in alcun modo le scelte sul piano tecnico e operativo delle società controllate, che vengono esercitate dalle stesse in piena autonomia ed assunzione di responsabilità. Questo modello di governance garantisce il perseguimento del disegno imprenditoriale e strategico di RINA, nel rispetto delle norme applicabili in materia di riconoscimento, autorizzazione, notifica e accreditamento, comprese quelle relative alla gestione dell'imparzialità.

Il modello di governance di RINA si fonda quindi sui seguenti pilastri:

- La holding svolge la direzione strategica e il coordinamento
- Le sub-holding gestiscono le attività tecniche e operative
- 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 indirizzo, coordinamento, verifica e controllo nei confronti di RINA nel suo complesso.

Il Consiglio definisce la struttura della corporate governance, valuta il generale andamento della gestione delle Società Controllate e di RINA nel suo insieme e, infine, valuta l'adeguatezza del sistema organizzativo delle Società Controllate, sia con riferimento allo sviluppo del business che al controllo e alla gestione dei rischi, sulla base dello statuto per tempo vigente nonché delle disposizioni di legge applicabili.

La tabella sottostante mostra la composizione del Consiglio di Amministrazione della holding che è composto da 8 membri:

- Ing. Ugo Salerno (Presidente Esecutivo)
- Ing. Carlo Luzzatto (Amministratore Delegato e Direttore Generale)
- Dott. Paolo Pierantoni (consigliere)
- Dott. Nazzareno Cerni (consigliere)
- Dott. Emanuele Grimaldi (consigliere)
- Prof. Simonetta Di Pippo (consigliera indipendente)
- Dott. Roberto Martinoli (consigliere)
- Dott. Gesualdo Di Bernardo (consigliere)

Organo di governo	n. membri	Donne	Uomini	≤ 30 anni	30 – 60 anni	≥ 60 anni
Consiglio di Amministrazione	8	1	7	0%	25%	75%
Collegio Sindacale	3	1	2	0%	33%	67%
Organismo di Vigilanza	3	0	3	0%	0%	100%

Il Consiglio è stato nominato nel dicembre 2023 e resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025. Il Presidente è esecutivo con deleghe negli ambiti della comunicazione e delle relazioni istituzionali. All'interno del Consiglio è istituito un Comitato che si esprime annualmente ed in maniera indipendente sulla retribuzione e il raggiungimento degli obiettivi dell'Amministratore Delegato. La valutazione positiva o negativa del Comitato incide sulla parte variabile del suo emolumento.

I membri del Consiglio sono nominati in numero di 6 dal Registro Italiano Navale (azionista di maggioranza) incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, mentre il Fondo Italiano di Investimento ha diritto alla nomina di 3 membri. In ogni caso la maggioranza dei componenti del Consiglio non può essere costituita da armatori, costruttori navali o da altri soggetti coinvolti commercialmente nella costruzione, nell'armamento, nella riparazione o nell'esercizio di navi. Eventuali conflitti di interessi degli amministratori vengono comunicati in occasione delle singole delibere (con contestuale astensione dal voto). Il Consiglio di Amministrazione della holding si avvale del supporto dei seguenti Comitati e Funzioni.

Collegio Sindacale

L'attività di controllo della holding è affidata al Collegio Sindacale, che è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, nominati dall'Assemblea dei Soci per un mandato di tre esercizi. Il Collegio vigila sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e verifica la conformità delle scelte di gestione della Società ai criteri generali di razionalità economica. Dispone di poteri di ispezione e di controllo e può chiedere agli amministratori notizie sull'andamento delle operazioni sociali.

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza previsto dal d. lgs. 231/2001 ha il compito di vigilare sull'efficace attuazione e sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo e del Codice Etico. Nello svolgimento delle sue attività, si avvale del supporto dalla funzione Internal Audit e monitora le segnalazioni whistleblowing di rilevanza 231. Verifica periodicamente il Modello Organizzativo e propone eventuali modifiche all'organo di gestione. L'organismo di Vigilanza è composto da tre membri, uno dei quali riveste anche il ruolo di sindaco effettivo (Antonio Guastoni).

Comitati Imparzialità

RINA pone la massima attenzione ai temi dell'imparzialità e dell'indipendenza, requisiti imprescindibili delle attività di valutazione della conformità.

Per questo motivo sono stati istituiti il:

- Safeguarding Impartiality Board di RINA Services S.p.A. (SIB)
- Impartiality Management Board di RINA Consulting S.p.A. (IMB)
- Impartiality Committee in the Real Estate Sector di RINA Prime Value Services S.p.A. (CISI)

Questi comitati consultivi ed informativi supportano i relativi Consigli di Amministrazione nella gestione, a livello strategico e metodologico, dell'indipendenza, dell'imparzialità e del conflitto di interessi.

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 Controllo e Rischi

Il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato della holding nell'identificazione, valutazione, gestione e controllo dei rischi associati alle attività di RINA. Riesamina 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 specifici. La Politica di gestione dei rischi, revisionata nel gennaio 2020, definisce l'impegno di RINA a sviluppare un framework di Enterprise Risk Management (ERM).

Comitato Operazioni Parti Correlate

Il Comitato Operazioni Parti Correlate (COPC) fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione nella gestione delle Operazioni con Parti Correlate (OPC) esprimendo il proprio parere motivato e vincolante sull'interesse sociale al compimento di un'OPC, sulla sua convenienza per la società, sulla sua correttezza sostanziale e aderenza ai requisiti delle procedure aziendali. Monitora gli sviluppi regolatori e normativi in materia di OPC e mantiene continuamente aggiornate le procedure e linee guida aziendali in materia. Il COPC interagisce inoltre con la funzione GCPRI, il Collegio sindacale, il Comitato Controllo e Rischi e la funzione di Vigilanza di RINA S.p.A.

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 ESG

Nel 2022 RINA ha costituito il Comitato ESG, un comitato misto consiliare e manageriale che ha il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A. nella definizione della strategia aziendale sui temi legati alla sostenibilità nell'ambito dell'attività imprenditoriale, sia per le iniziative di business che per quelle interne, e alle dinamiche di interazione con gli Stakeholders. Il Comitato promuove una cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda. Interagisce con il Comitato controllo e rischi per porre attenzione agli aspetti ESG nella gestione del rischio d'impresa.

Il Presidente del Comitato ESG è la Consigliera Prof.ssa Simonetta Di Pippo, nominata a maggio 2023, mentre il suo coordinamento è rimasto in capo al Chief Risk, ESG & Compliance Officer. Il Comitato 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. Il compito del Gruppo di Lavoro ESG è fornire supporto di natura tecnico-operativa al comitato ESG nello svolgimento delle attività.

Governance della sostenibilità

Per assicurare un monitoraggio efficace delle performance ESG, RINA ha definito un meccanismo di governance multilivello in cui gli organi di amministrazione e controllo si concentrano sugli obiettivi strategici, mentre il management presidia la declinazione operativa e la gestione dei target specifici. Il Consiglio di Amministrazione e il Comitato ESG ricevono aggiornamenti con cadenza programmata trimestrale sullo stato di avanzamento delle iniziative di sostenibilità e sui principali indicatori di performance, grazie a un flusso informativo strutturato garantito dalle funzioni Global Sustainability & Compliance e Global ESG Reporting, responsabili del coordinamento quotidiano delle attività di sostenibilità e del monitoraggio dei dati e dei risultati. Il Gruppo di Lavoro ESG, organizzato su tavoli di lavoro agili per tematica e composto da referenti delle principali funzioni corporate e di business, supporta il Comitato ESG fornendo analisi tecniche, valutazioni di rischio e suggerimenti operativi, contribuendo al monitoraggio costante delle performance e all'attivazione di eventuali azioni correttive. Ulteriori flussi informativi sono garantiti da comitati di dettaglio, quali il Comitato Pari Opportunità, assicurando una visione continua e strutturata dell'efficacia delle politiche, del rispetto del dovere di diligenza e dell'andamento delle azioni, delle metriche e degli obiettivi. Questo assetto garantisce un allineamento continuo tra gli obiettivi strategici definiti dagli organi di governance e la gestione operativa delle performance ESG, assicurando un controllo efficace, trasparente e integrato dei risultati.

Nel periodo di rendicontazione FY2025, gli organi di amministrazione e controllo sono stati informati, attraverso il Comitato ESG, dei principali impatti, rischi e opportunità rilevanti emersi dalla doppia materialità. Tra i temi discussi figurano gli impatti ambientali connessi alle emissioni di gas a effetto serra, il percorso di decarbonizzazione validato da SBTi, l'allineamento alla Tassonomia UE e le implicazioni dei requisiti CSRD sulla qualità dei dati e sui sistemi di raccolta informativa. Sono stati inoltre esaminati i rischi legati alla catena del valore e alla due diligence, nonché le opportunità connesse alla digitalizzazione e all'innovazione dei processi. In ambito sociale e di governance, l'attenzione si è concentrata sul rafforzamento delle policy interne, sulla gestione dei diritti umani, sull'etica e sull'integrità, nonché sugli avanzamenti relativi alla certificazione UNI/PdR 125:2022 e alla formazione etica e anticorruzione.

Piano strategico e ESG

Il posizionamento strategico di RINA si fonda su una presenza in sette mercati strutturalmente attrattivi, sostenuti da solidi trend secolari. All'interno di questi contesti, tre grandi cambiamenti strutturali stanno ridefinendo in modo profondo le aspettative dei clienti, le dinamiche competitive e le competenze necessarie per rimanere rilevanti.

La strategia prende avvio da una lettura consapevole di tali evoluzioni, considerate il presupposto indispensabile per effettuare scelte di crescita selettive, disciplinate e intenzionali.

La crescita del Gruppo è articolata lungo tre orizzonti complementari:

- Consolidate, volto a rafforzare e proteggere il core business, migliorando resilienza, efficienza e performance;
- Boost, focalizzato sulla scalabilità dei business a maggiore potenziale, valorizzando competenze distintive e dinamiche di mercato favorevoli;
- Pioneer, dedicato all'esplorazione di nuovi domini e opportunità emergenti, con l'obiettivo di costruire opzioni strategiche per la crescita futura.

Questo approccio consente di bilanciare risultati nel breve periodo, accelerazione nel medio termine e creazione di valore sostenibile nel lungo termine.

L'execution della strategia si basa su tre pilastri interconnessi:

- Centralità del cliente, con responsabilità e accountability allocate il più vicino possibile ai mercati e ai clienti finali;
- Knowledge company, in cui le competenze rappresentano un asset strategico da sviluppare e mettere a sistema per rispondere a una crescente complessità della domanda;
- Innovazione su scala, intesa come capacità di trasformare le opportunità emergenti in soluzioni replicabili, mantenendo elevati standard di eccellenza.

Attraverso l'integrazione coerente tra analisi del contesto esterno, scelte strategiche mirate e un modello di execution solido, RINA trasforma il proprio purpose in ambizione concreta, traducendola in crescita e ritorni sostenibili nel tempo, in un contesto globale sempre più complesso ma ricco di opportunità.

Le tematiche ESG sono integrate trasversalmente nella strategia e nei modelli di execution. Il capitale umano è una leva chiave per sostenere la crescita e l'eccellenza operativa: il Piano prevede un significativo rafforzamento dell'organico al 2030, coerente con l'evoluzione del portafoglio e con il crescente peso di servizi ad alto valore aggiunto. Innovazione e digitalizzazione costituiscono un elemento strutturale della strategia. Attraverso un modello di innovazione a scala, basato su un approccio asset centrico e sull'integrazione di soluzioni digitali e di intelligenza artificiale, RINA migliora produttività, qualità e scalabilità dell'offerta, sviluppando al contempo nuove proposizioni di valore per i clienti.

Nel suo insieme, il Piano Strategico al 2030 consolida il posizionamento di RINA come partner indipendente di riferimento per la gestione sicura, sostenibile e resiliente degli asset, contribuendo alla creazione di valore di lungo periodo per clienti, persone e territori.

Valore economico sostenibile

Nel 2025, il Gruppo RINA ha registrato ricavi pari a 1.030 milioni di euro, con un EBITDA del 14,9%. Questo risultato finanziario non solo riflette la solidità economica dell'azienda, ma rappresenta anche un valore significativo per tutti gli Stakeholders. Attraverso le sue attività, RINA non solo genera valore per sé stessa, ma contribuisce anche alla crescita e al benessere dei suoi Stakeholders, inclusi dipendenti, clienti, partner commerciali e comunità locali. Questo risultato finanziario è frutto di una strategia aziendale che integra la sostenibilità come elemento centrale delle sue operazioni. L'investimento in pratiche sostenibili ha non solo ridotto i rischi operativi e migliorato l'efficienza aziendale, ma ha anche rafforzato l'immagine dell'azienda, rendendola più attraente per investitori e clienti attenti alla sostenibilità.

Il valore economico sostenibile creato da RINA va oltre i semplici dati finanziari, estendendosi agli effetti positivi sulle persone e sull'ambiente. L'implementazione di politiche che promuovono il benessere dei dipendenti ha portato a una maggiore soddisfazione e produttività sul posto di lavoro, mentre le iniziative di sostenibilità ambientale hanno aiutato a preservare e proteggere le risorse naturali per le generazioni future. Il risultato finanziario di RINA nel 2025 non rappresenta solo un indicatore di performance aziendale, ma anche una prova dell'efficacia della sostenibilità come motore di valore economico sostenibile. Guardando al futuro, il Gruppo RINA continuerà a impegnarsi per integrare la sostenibilità in tutte le sue attività, contribuendo così a un mondo più sicuro, equo e sostenibile per tutti i suoi Stakeholders.

Ricavi	EBITDA margin%	Ordini acquisiti	NFP normalizzata
1.030 mln€ (in crescita dell'11% rispetto al FY2024)	14,9%	1,262 mld € (~+192 mln € (+18%) rispetto all'esercizio precedente)	-64,8 mln €



La nostra cultura

I valori sono il fulcro della nostra organizzazione, principi inamovibili che permeano ogni aspetto del nostro operato. La nostra mentalità si traduce in azioni concrete quotidiane, definendo il modo in cui lavoriamo e interagiamo con i nostri Stakeholders. La cultura aziendale è il frutto naturale dei nostri valori e della nostra mentalità: la personalità collettiva di RINA. Solide basi e comportamenti distintivi ci accomunano e ci identificano come persone RINA, in un meccanismo auto-rafforzante: ogni volta che agiamo in linea con questi principi, incoraggiamo i nostri colleghi a fare lo stesso. La cultura permea tutte le nostre azioni e politiche, dai metodi di assunzione ai sistemi di gestione delle performance, dai criteri per promozioni e premi ai benefit e alle politiche di uscita.

Ma quali sono i valori di RINA?

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.

RINA ambassador

Gli Ambassador RINA sono i portavoce dell'azienda: essere un Ambassador significa rappresentare i nostri valori ed esprimere la nostra cultura globale tenendo conto delle differenze e peculiarità regionali, favorendo l'evoluzione futura e trasformando gli obiettivi in azioni concrete. Grazie al progetto, abbiamo creato un network internazionale dinamico di RINA Ambassador, che dà supporto alla creazione di una cultura globale all'interno e all'esterno della nostra azienda. Tra le attività in cui i RINA Ambassador sono stati e saranno coinvolti, si segnalano:

- Creazione di contenuti bottom-up per i canali di comunicazione aziendali (interni ed esterni)
- Realizzazione di campagne di employer branding
- Attività di megafono delle iniziative aziendali, sia a livello globale e che locale
- Sentinelle dell'azienda, per captare e condividere il sentiment della popolazione di RINA
- Beta tester di iniziative e tool digitali

Purpose, vision e mission: un percorso di rinnovamento

Nel 2025 RINA ha avviato un percorso strutturato di aggiornamento della propria Purpose, Vision e Mission, come parte di un più ampio impegno volto a rafforzare la coerenza tra identità del Gruppo, strategia e creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In un contesto globale caratterizzato da crescente complessità, accelerazione tecnologica e interconnessione dei sistemi, RINA ha voluto aggiornare i propri riferimenti identitari affinché fossero sempre più chiari, condivisi e attuali nonché capaci di orientare le decisioni e supportare una crescita responsabile.

I tre elementi rispondono a funzioni distinte e complementari e si rivolgono a stakeholders differenti.

Il Purpose esprime la ragione di esistere di RINA oltre il perimetro del business, chiarendo l'impatto che il Gruppo intende generare per la collettività, le istituzioni, le comunità e le persone.

La Vision definisce la direzione di medio-lungo periodo, offrendo una prospettiva sul modo in cui RINA interpreta e contribuisce all'evoluzione dei mercati, delle tecnologie e dei sistemi industriali. È rivolta in particolare a clienti, partner

e stakeholders economici e contribuisce a delineare come il Gruppo intende accompagnarli in percorsi di sviluppo consapevoli.

La Mission descrive infine il ruolo operativo di RINA nel presente, chiarendo cosa fa il Gruppo e come crea valore nel mercato. Parla principalmente ai clienti e ai partner, traducendo competenze multidisciplinari, esperienza e tecnologie in soluzioni concrete per affrontare sfide ad alta complessità e rischio.

Il percorso che ha portato a queste definizioni è stato caratterizzato da un approccio partecipativo e ha coinvolto top management e rappresentanti delle Business Unit.

Attraverso il confronto su esperienze reali di business e sull'analisi di scenari futuri, si è potuto individuare valori distintivi e ambizioni condivise, evitando un approccio meramente dichiarativo.

Gli statement finali riflettono l'impegno di RINA a dotarsi di riferimenti strategici autentici e utilizzabili, in grado di supportare nel tempo decisioni coerenti con i propri valori, le aspettative degli stakeholders e gli obiettivi di sostenibilità del Gruppo.



Purpose

Why we exist?

We contribute to collective progress towards an unimaginable future.



Vision

Where we go

We envision a world shaped by accelerated technological evolution, where complexity becomes our opportunity to enable industries and institutions to progress with clarity and ambition.



Mission

What we do

We help our clients solve high-complexity and high-risk challenges by integrating competences and technologies into scalable solutions, that bridge the gap between innovation and real-world application.

Make it **Sustainable**

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, anticipando le sfide globali e contribuendo concretamente al benessere della società.

Le nostre tematiche materiali sono collegate ad alcuni degli SDG stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e riflettono le nostre ambizioni: ci impegniamo 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 Stakeholders. Questo approccio mette al centro le persone e, allo stesso tempo, incoraggia modelli di produzione e 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 (SDG 9), mentre il nostro impegno nel combattere la corruzione (SDG 16) pervade i nostri processi e le nostre attività, promuoviamo partnership efficaci (SDG 17) per lo sviluppo sostenibile. 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 e partecipiamo a forum nazionali e internazionali dedicati alla sostenibilità. Tra questi figurano 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. Nello specifico, decliniamo il nostro impegno sui filoni Environmental, Social and Governance come segue:

Environmental



Un presupposto essenziale dello sviluppo sostenibile è la capacità di evitare un consumo di risorse superiore a ciò che il pianeta è in grado di rigenerare. Nel contesto attuale caratterizzato da una domanda sempre crescente di energia a causa della produzione industriale sempre più vasta e della forte pressione demografica, diventa sempre più complesso contenere l'impatto delle attività umane sull'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 tali 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. Pretendiamo 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. Parallelamente, in ambito di information security, RINA adotta un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 27001:2013, con obiettivi specifici di protezione dei beni aziendali, il rispetto di norme e standard, la valutazione e gestione dei rischi, la continuità operativa e il miglioramento continuo del sistema di gestione.



Our company is committed to upholding the Ten Principles of the **United Nations Global Compact**. Please refer to our **Communication on Progress**.

Global compact delle nazioni unite

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

I dieci 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 dieci principi e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e partecipiamo attivamente alle iniziative promosse dal Network Italiano.

Nel corso del 2025 RINA ha partecipato attivamente al tavolo di lavoro promosso da UN Global Compact Network Italia per la redazione del position paper dedicato alla transizione digitale a supporto della sostenibilità del business. RINA ha presentato il suo progetto "AI factory" comunicando la scelta di integrare l'intelligenza artificiale e le tecnologie emergenti in modo strutturato, etico e orientato alla creazione di valore.

RINA è inoltre tra i Membri Fondatori dell'UN Global Compact Network Italia, il capitolo nazionale del Global Compact delle Nazioni Unite, e grazie a questo ruolo partecipa attivamente ai processi di governance della rete italiana insieme a oltre 90 organizzazioni.

Piano strategico di sostenibilità 2025-2030 [Leggi il piano integrale qui.](#)

Il Piano Strategico di Sostenibilità di RINA 2025-2030 definisce gli obiettivi di breve, medio e lungo periodo dell'azienda volti a guidare la transizione verso un futuro più sostenibile e descrive i progetti e le azioni individuate per raggiungerli. Il Piano si ispira alle migliori pratiche, alle direttive ed alle più autorevoli iniziative internazionali in materia, e nasce dalla volontà di allineare la visione di sostenibilità con la strategia del Gruppo. Il Piano viene aggiornato ogni anno; nel 2025 sono state condotte interviste trimestrali agli owner per monitorare l'evoluzione delle azioni.

L'impegno di RINA in materia di sostenibilità può essere riassunto secondo i criteri ESG canonici:

E per Ambientale

L'impegno di RINA verso la sostenibilità ambientale rappresenta una componente fondamentale della nostra strategia globale. Siamo consapevoli che le sfide ambientali richiedono azioni concrete e mirate, finalizzate a ridurre l'impatto delle nostre attività sull'ambiente e a promuovere pratiche sostenibili a tutti i livelli dell'organizzazione. Attraverso questo piano strategico, ci poniamo l'obiettivo di contribuire attivamente alla costruzione di un futuro più sostenibile, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e con le migliori pratiche internazionali.

S come Sociale

RINA è profondamente impegnata nel promuovere una cultura aziendale che valorizzi la diversità, l'equità, l'inclusione e il senso di appartenenza. Riconosciamo che il benessere sociale dei nostri dipendenti e delle comunità in cui operiamo è essenziale per creare un ambiente di lavoro produttivo e armonioso. Per questo motivo, abbiamo messo in atto una serie di iniziative volte a migliorare la qualità della vita dei nostri dipendenti e a contribuire positivamente al tessuto sociale.

G di Governance

RINA mira ad attuare una governance trasformativa, basata su un approccio innovativo e integrato alla gestione aziendale, che permette di allineare le strategie di sostenibilità ai processi decisionali e operativi. Questo modello supera le pratiche tradizionali, rendendo la governance più inclusiva, trasparente e orientata al lungo termine, con l'obiettivo di promuovere un comportamento responsabile e sostenibile a tutti i livelli dell'organizzazione. L'entrata in vigore del Pacchetto Omnibus ha aggiornato il quadro europeo sulla rendicontazione, ma per RINA tali modifiche incidono unicamente sullo slittamento della data di obbligatorietà della rendicontazione secondo gli ESRS, senza alterare il nostro impegno a garantire trasparenza, qualità dei dati e piena coerenza con i requisiti europei. Vogliamo realizzare un modello di governance che non solo rispetti i requisiti normativi, ma che vada oltre, promuovendo un comportamento responsabile e sostenibile a tutti i livelli dell'organizzazione.

6 percorsi per un Piano

Il Piano Strategico di Sostenibilità di RINA 2025-2030 si concretizza in diversi progetti ed azioni, raggruppati in sei diversi percorsi elencati di seguito:

- **Percorso 1 - Etica e strategia:** gli aspetti etici nella strategia aziendale. RINA ritiene l'integrazione dell'etica nella strategia aziendale cruciale. Un'azienda che incorpora principi etici nelle sue strategie getta le basi per il successo a lungo termine, attraendo talenti, clienti ed investitori. L'aggiornamento del Piano 2025 ha visto l'inserimento di un nuovo tema di "continuous improvement e pratiche agili" nel percorso, in linea con l'obiettivo di trasformare l'Azienda in un'organizzazione agile e connessa.
- **Percorso 2 - Supply chain sostenibile:** la collaborazione con i fornitori per la realizzazione di pratiche sostenibili. RINA integra la sostenibilità nella sua supply chain garantendo che i fornitori rispettino i diritti dei lavoratori e mantengano condizioni di lavoro sicure e rispettose dell'ambiente
- **Percorso 3 - Decarbonizzazione e transizione energetica:** il piano di decarbonizzazione RINA in linea con gli Accordi di Parigi. RINA si impegna a ridurre le proprie emissioni di gas serra, in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e con l'iniziativa Science Based Targets (SBTi). Il piano di decarbonizzazione prevede il raggiungimento di un target, definito rispetto alle emissioni del 2023, che per Scope 1 + Scope 2 corrisponde al 42% della baseline, mentre per lo Scope 3 è individuato in termini di intensità rispetto al valore aggiunto (calcolato come emissioni di Scope 3 diviso somma di EBITDA e Salaries) nella misura del 7% annuo composto
- **Percorso 4 - Valorizzazione personale:** la valorizzazione di diversità, equità, inclusione ed appartenenza all'azienda. RINA ritiene fondamentale la promozione della diversità, l'equità, l'inclusione e l'appartenenza (DEIB) e della valorizzazione del personale garantendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso tramite l'implementazione di programmi di formazione e sviluppo
- **Percorso 5 - Personnel Wellbeing:** il miglioramento della qualità di vita del personale. RINA promuove il benessere del proprio personale attraverso programmi di benessere fisico e mentale, offrendo supporto per l'equilibrio tra vita lavorativa e privata creando una cultura aziendale che valorizza il benessere e la soddisfazione di ogni individuo
- **Percorso 6 - Comunicazione:** la divulgazione della strategia di sostenibilità. RINA mira a sviluppare una comunicazione chiara e trasparente, sia da un punto di vista interno che esterno, pubblicizzando periodicamente il proprio operato in materia di ESG.

ESG Rating

Nel 2025 abbiamo consolidato il nostro impegno verso la trasparenza e la divulgazione delle performance di sostenibilità. Abbiamo partecipato al Carbon Disclosure Project (CDP) – Climate Change, ottenendo uno score C, e abbiamo confermato la Bronze Medal di EcoVadis, posizionandoci nel top 35% con un punteggio di 63/100. Questo risultato evidenzia come la performance di RINA sia superiore a quella del 70% delle aziende valutate nello stesso periodo e nella medesima categoria di riferimento.

RINA, insieme alle sue principali società operative – RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A. – mantiene inoltre profili attivi sulle piattaforme Open-es e Synesgy, focalizzate sulla valutazione della sostenibilità. Inoltre, RINA comunica ogni anno in modo pubblico e trasparente le proprie performance di sostenibilità al Global Compact delle Nazioni Unite, attraverso un questionario strutturato e la dichiarazione del CEO.

I temi materiali

Environmental

ESRS E1 - Cambiamenti climatici

(ESRS E1; ESRS 2 SBM 3; ESRS 2 IRO 1; ESRS 2 GOV 1 / GOV 2)

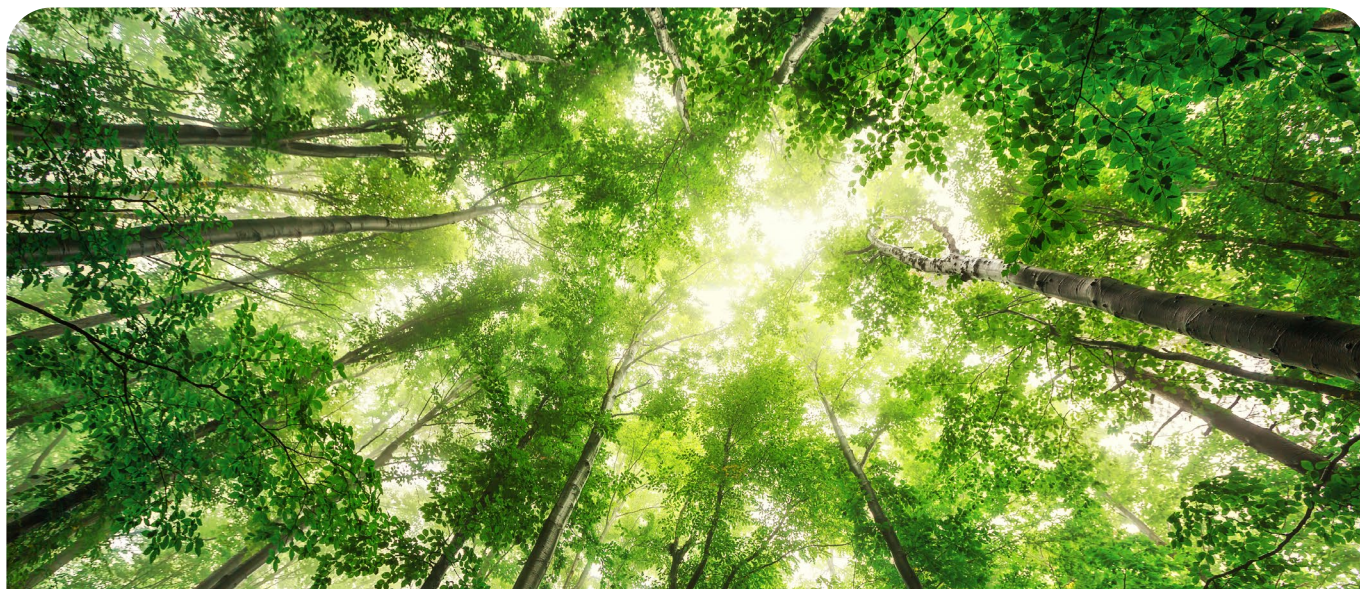
La crisi climatica ed energetica rappresenta una delle principali sfide sistemiche del nostro tempo e richiede un'azione urgente e coordinata da parte di imprese, istituzioni e società civile. In questo contesto, RINA riconosce il cambiamento climatico come un tema di elevata rilevanza strategica, in quanto genera impatti, rischi e opportunità che interagiscono con il modello di business e con il posizionamento del Gruppo nei settori serviti, come emerso dall'analisi di doppia materialità.

In coerenza con la propria natura di gruppo knowledge based e con il ruolo di attore business to society, RINA esercita un duplice ruolo nella transizione climatica. Da un lato, il Gruppo è impegnato a ridurre progressivamente le proprie emissioni di gas a effetto serra e a migliorare l'efficienza energetica delle operazioni dirette, intervenendo sui consumi degli uffici, sulla flotta aziendale, sulla mobilità del personale e sull'approvvigionamento energetico. Dall'altro lato, RINA contribuisce in modo indiretto ma significativo alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici supportando i clienti nello sviluppo di soluzioni per la transizione energetica, la decarbonizzazione, la resilienza climatica e il miglioramento delle performance ambientali dei loro asset e processi lungo la catena del valore.

L'analisi di doppia materialità ha confermato il cambiamento climatico come tema rilevante per RINA sia sotto il profilo dell'impatto sia sotto il profilo finanziario, evidenziando l'interazione tra le dinamiche climatiche, l'evoluzione del contesto normativo e di mercato e le aspettative di clienti e stakeholders. In tale quadro, l'approccio del Gruppo al cambiamento climatico si inserisce in una visione di medio lungo periodo, orientata a integrare le tematiche climatiche nella strategia, nella gestione dei rischi e nello sviluppo dell'offerta, in coerenza con il modello di business e con le priorità di sostenibilità.

Il capitolo ESRS E1 approfondisce pertanto il tema del cambiamento climatico articolandolo in due ambiti strettamente interconnessi: Energia, con riferimento alla gestione dei consumi, all'efficienza energetica e all'approvvigionamento da fonti rinnovabili, e Climate Change, con riferimento alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici, ai rischi fisici e di transizione e alle opportunità connesse all'evoluzione del contesto climatico.

Le società operative di RINA utilizzano diversi sistemi di gestione ambientale. Nel 2025 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.



Energia

L'energia rappresenta un ambito centrale nella gestione delle tematiche climatiche ed è strettamente connessa sia agli impatti ambientali diretti delle operazioni di RINA sia al contributo indiretto del Gruppo nei confronti dei clienti e dei settori serviti. In coerenza con il modello di business prevalentemente basato su attività di servizio, i profili energetici di RINA sono principalmente legati ai consumi degli uffici e dei laboratori e alla flotta aziendale.

ESRS E1 - ENERGIA								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score	
Efficienza energetica			CB	Management&Administration Business		Rischio: Aumento dei costi operativi legato alla volatilità dei prezzi dell'energia (uffici, laboratori e flotte), con potenziali effetti negativi sui margini dei progetti energy intensive.	+	
		A+			++			
Efficienza energetica	Supporto alle aziende nel miglioramento dell'efficienza energetica e dell'uso sostenibile dell'energia		CB/DS	Business: Engineering, Consulting & Project Services, Inspection & Certification Activities		Opportunità: Sviluppo e ampliamento dei servizi di audit, diagnosi e monitoraggio delle prestazioni energetiche, generando ricavi ricorrenti in un contesto regolatorio sempre più stringente.	+	
Transizione energetica	Contributo alla transizione energetica delle aziende mediante servizi di supporto allo sviluppo e alla verifica di soluzioni innovative, incluse energie rinnovabili, idrogeno, CCS, e altro	A+	DS	Business: - Engineering, Consulting & Project Services - Real Estate Development & Management - Test Activities Strategy & Innovation Business: Engineering, Consulting & Project Services, Strategy & Innovation	+++	Opportunità: Espansione dei servizi a supporto della transizione energetica (due diligence, permitting, verifiche e certificazioni), rafforzando il posizionamento in settori in rapida crescita.	+	
						Opportunità: Sviluppo di servizi per la resilienza energetica e la riduzione delle emissioni use phase nei settori infrastrutturali e dei trasporti (naval, aviation, rail), attraverso verifiche tecniche, testing avanzato e certificazioni.	+	

Impatti

(ESRS 2 IRO 1; ESRS 2 SBM-3)

L'analisi di doppia materialità ha individuato impatti energetici rilevanti di segno positivo e negativo.

Gli impatti positivi sono connessi al supporto fornito da RINA alle aziende nel miglioramento dell'efficienza energetica e nell'uso sostenibile dell'energia, attraverso servizi di audit energetici, diagnosi, monitoraggio delle prestazioni, verifiche dell'efficienza degli edifici, ispezione e assurance di impianti energetici e servizi di test su prodotti, materiali e componenti. Tali impatti sono indiretti e concentrati prevalentemente a valle della catena del valore, in relazione ai clienti e ai settori serviti.

Gli impatti negativi diretti riguardano invece i consumi energetici delle operazioni proprie del Gruppo, che contribuiscono alle emissioni di gas a effetto serra attraverso l'utilizzo di elettricità e combustibili per uffici, laboratori, flotta e mobilità aziendale.

Rischi e opportunità

(ESRS E1; 18; ESRS 2 SBM 3)

Dal punto di vista dei rischi, l'energia espone RINA principalmente a rischi di natura operativa legati alla volatilità dei prezzi energetici e all'aumento dei costi associati ai consumi di elettricità e combustibili. Tali dinamiche possono incidere sui costi operativi del Gruppo e sui margini dei progetti caratterizzati da maggiore intensità energetica. I rischi energetici sono monitorati nell'ambito dei processi di gestione dei rischi climatici e operativi.

Il contesto normativo e di mercato favorisce opportunità rilevanti in ambito energia, in particolare attraverso l'ampliamento delle attività di audit energetici, diagnosi e monitoraggio delle prestazioni, nonché lo sviluppo di servizi integrati che rispondono a requisiti regolatori sempre più stringenti. Tali opportunità consentono al Gruppo di generare ricavi ricorrenti e di rafforzare il proprio posizionamento nei servizi a supporto dell'efficienza energetica dei clienti.

Politiche e governance

(ESRS E1 2; ESRS 2 GOV 1 / GOV 2)

La gestione delle tematiche energetiche è disciplinata dal Piano di Decarbonizzazione e dal Piano Strategico di Sostenibilità, che definiscono obiettivi, ambito di applicazione e responsabilità per la riduzione dei consumi energetici, il miglioramento dell'efficienza e l'aumento dell'approvvigionamento da fonti rinnovabili. Le politiche si applicano alle operazioni globali del Gruppo e sono attuate sotto la supervisione della governance ESG.

Azioni e risorse

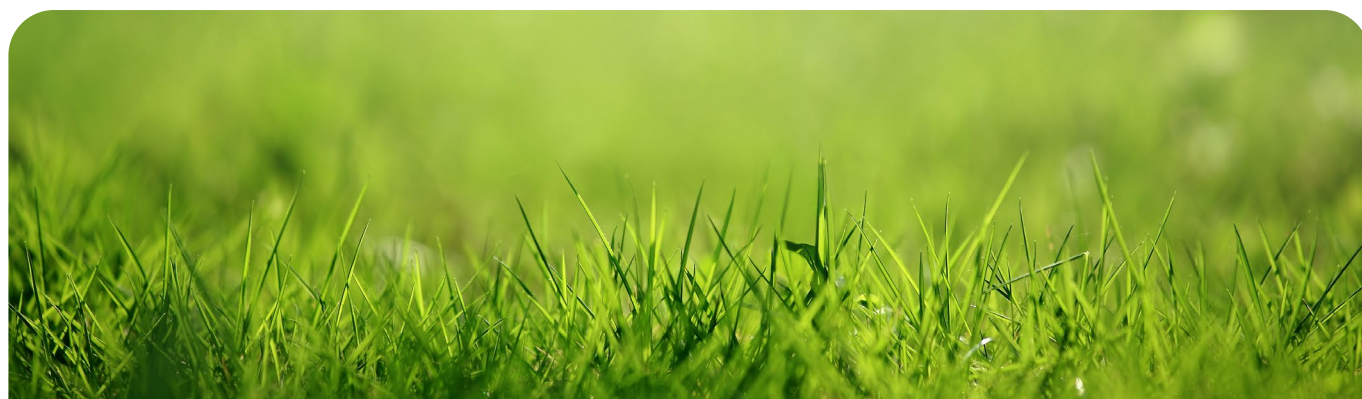
(ESRS E1 3)

Nel periodo di rendicontazione, RINA ha proseguito l'attuazione di azioni mirate a migliorare la gestione energetica delle operazioni proprie, tra cui interventi di efficientamento negli uffici e nei laboratori, l'ottimizzazione degli impianti di climatizzazione e illuminazione, l'elettificazione progressiva della flotta e l'aumento dell'approvvigionamento di elettricità da fonti rinnovabili tramite contratti di fornitura verde e Garanzie d'Origine. Le azioni sono supportate da risorse operative e finanziarie dedicate e integrate nei processi di pianificazione e monitoraggio.

Obiettivi

(ESRS E1 4)

Gli obiettivi in ambito energia includono il miglioramento dell'efficienza energetica delle sedi operative e l'incremento progressivo della quota di elettricità approvvigionata da fonti rinnovabili fino al raggiungimento del 100%, ovvero della massima percentuale reperibile sul mercato nei diversi paesi dove RINA è presente. Tali obiettivi sono parte integrante del Piano di Decarbonizzazione e coerenti con i target climatici del Gruppo validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi), come descritto nei prossimi paragrafi.



Consumo di energia e mix

(ESRS E1 5)

Di seguito vengono riportati i valori dei consumi energetici delle operazioni proprie di RINA.

Consumo di energia e mix	Um	2025	2024	2023
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	MWh	13.967	12.107	10.561
Consumo di combustibile da gas naturale	MWh	2.309	2.831	2.741
Consumo di elettricità, calore, vapore o raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti fossili	MWh	2.987	3.426	2.807
Consumo totale di energia da fonti fossili	MWh	19.262	18.364	16.108
Percentuale di fonti fossili nel consumo totale di energia	%	75	75	74
Consumo di combustibile da fonti rinnovabili	MWh	171	124	0
Consumo di elettricità, calore, vapore e raffreddamento acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili	MWh	6.148	6.093	5.723
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili	MWh	6.319	6.218	5.723
Percentuale di fonti rinnovabili nel consumo totale di energia	%	25	25	26
Consumo totale di energia relativo alle proprie operazioni	MWh	25.581	24.581	21.831
Intensità energetica (ricavi)	MWh/M€	24,83	26,49	26,62
Intensità energetica per dipendente (organico al 31/12)	MWh/Dip.	3,80	3,99	3,92

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, ove possibile, a tutti i nostri siti nel mondo. Il nostro obiettivo è raggiungere una copertura del 100% del nostro fabbisogno energetico tramite fonti rinnovabili (laddove disponibili e dove i contratti lo consentano). Per questo motivo, nel 2024 abbiamo effettuato uno studio mirato a isolare i paesi in cui l'accesso alle rinnovabili è limitato o nullo, escludendoli dal calcolo della nostra copertura globale di rinnovabili definendo un perimetro aggredibile. In questo contesto, è importante notare che nel 2025, a livello globale, il **75,9%**¹ dell'elettricità acquistata proveniva da fonti rinnovabili.

¹Percentuale calcolata sul perimetro aggredibile delle sedi consolidate al netto delle neo acquisite per un periodo temporale adeguato a consentire l'attuazione delle politiche energetiche del Gruppo

Cambiamento Climatico



E1 - CAMBIAMENTO CLIMATICO

Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Adattamento al cambiamento climatico	Blocco alla business continuity	P-	CB	Business	/	Rischio: Incremento dei costi operativi legato a fenomeni climatici cronici (es. aumento dei fabbisogni energetici per il raffreddamento).	+
Adattamento e mitigazione del cambiamento climatico	Supporto alle aziende nello sviluppo di soluzioni per l'adattamento e la mitigazione ai cambiamenti climatici e nel percorso verso emissioni nette zero.	A+	CB/DS	Business	+++	Opportunità: Incremento della domanda di servizi ingegneristici e verifiche tecniche su asset esposti a eventi climatici estremi, con espansione dei servizi specialistici.	+
Mitigazione del cambiamento climatico	Contributo indiretto al cambiamento climatico a causa di emissioni di GHG.	A-	CB	Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	/	Opportunità: Rafforzamento del posizionamento competitivo grazie all'impegno in ambito climatico, in risposta alla crescente rilevanza delle credenziali ESG nei processi di selezione dei clienti.	+
		A-	CB	Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	/	Rischio: Evoluzione del quadro normativo climatico e dei requisiti di rendicontazione e decarbonizzazione, con impatti su costi di compliance e adeguamento dei servizi.	+
		A-	CB	Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	/	Opportunità: consolidamento del ruolo dell'azienda nei servizi di decarbonizzazione	+
Mitigazione del cambiamento climatico	Contributo indiretto al rallentamento della transizione climatica attraverso l'erogazione di servizi a favore del settore Oil & Gas.	A-	CB/DS	Business Engineering, Consulting & Project Services Inspection & Certification Activities	+	Rischio: Rallentamento della domanda di servizi tradizionali nei settori maggiormente esposti alla transizione energetica.	++

Il cambiamento climatico rappresenta un fattore rilevante per RINA in quanto genera impatti, rischi e opportunità che interagiscono con il modello di business e con i settori in cui il Gruppo opera. In coerenza con la natura prevalentemente service based delle attività, l'esposizione di RINA ai cambiamenti climatici è principalmente indiretta, connessa ai settori serviti e all'evoluzione del contesto normativo, di mercato e delle aspettative degli stakeholders, piuttosto che a impatti diretti su asset fisici energivori.

Impatti

(ESRS 2 IRO 1; ESRS 2 SBM-3)

L'analisi di doppia materialità ha individuato per RINA impatti rilevanti legati al cambiamento climatico di segno positivo e negativo, che si manifestano prevalentemente in modo indiretto, in coerenza con la natura knowledge based del modello di business del Gruppo. Tali impatti sono stati identificati e valutati considerando le emissioni complessive di gas a effetto serra (GES) del Gruppo e il ruolo svolto da RINA lungo la catena del valore dei clienti, senza tener conto delle azioni di mitigazione già in essere ai fini della determinazione della materialità d'impatto.

Gli impatti negativi rilevanti sono principalmente associati alle emissioni di GES generate dalle operazioni proprie del Gruppo. In particolare, essi derivano dai consumi energetici degli uffici e dei laboratori, dalla flotta aziendale e dalla mobilità del personale, nonché dall'acquisto di beni e servizi, e risultano concentrati nelle operazioni dirette e, in misura indiretta, nella catena del valore a monte attraverso le emissioni Scope 3 connesse ai fornitori. Considerata la natura delle attività svolte da RINA, tali impatti risultano complessivamente contenuti rispetto a modelli industriali energivori; tuttavia, il Gruppo riconosce il proprio contributo alle emissioni di GES e la necessità di una gestione strutturata e progressiva della propria impronta climatica.

Accanto agli impatti diretti, l'analisi ha inoltre considerato un impatto negativo indiretto connesso all'erogazione di servizi a favore di settori caratterizzati da elevata intensità carbonica, quali l'oil & gas. Pur non svolgendo attività produttive in tali ambiti, RINA fornisce servizi di ingegneria, ispezione, certificazione e consulenza che, in assenza di un'evoluzione dei modelli settoriali, possono contribuire a un potenziale rallentamento della transizione climatica. In coerenza con il modello ESRS, tali profili non sono qualificati come attività incompatibili con la transizione verso un'economia climaticamente neutra, ma sono trattati come impatti indiretti e rischi di transizione, legati all'evoluzione dei settori serviti e alle dinamiche normative, di mercato e reputazionali.

Gli impatti positivi rilevanti sono invece connessi al ruolo di RINA nel supportare i clienti nei percorsi di mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici e nella transizione verso modelli a basse emissioni. Attraverso la fornitura di servizi tecnici, di ingegneria, ispezione, testing, certificazione e consulenza, il Gruppo contribuisce indirettamente alla riduzione delle emissioni nei settori serviti, al miglioramento della resilienza climatica di infrastrutture e asset e al rafforzamento della conformità normativa e delle pratiche di sostenibilità. Tali impatti positivi sono concentrati prevalentemente a valle della catena del valore, in relazione ai clienti e ai settori in cui il Gruppo opera, e rappresentano un contributo indiretto ma significativo alla transizione verso un'economia a basse emissioni.

Nel loro complesso, gli impatti rilevanti legati al cambiamento climatico risultano strettamente collegati al modello di business e alla strategia di RINA e si manifestano prevalentemente nel medio lungo periodo, in coerenza con la natura graduale dei fenomeni climatici e delle dinamiche di transizione. RINA è coinvolta in tali impatti sia direttamente, attraverso le proprie attività operative, sia indirettamente, attraverso i rapporti commerciali con clienti operanti in settori ad alta intensità carbonica, rispetto ai quali il Gruppo svolge un ruolo tecnico e di accompagnamento nei percorsi di evoluzione verso modelli più sostenibili.

Rischi e opportunità

(ESRS E1; ESRS 2 SBM 3)

Il processo di identificazione e valutazione dei rischi legati al cambiamento climatico è stato condotto nell'ambito della valutazione di doppia materialità ed è stato ulteriormente approfondito attraverso analisi di rischio climatico sviluppate per finalità di screening e valutazione, applicate alle operazioni proprie del Gruppo. L'approccio adottato è coerente con la natura del modello di business di RINA e con l'assenza di attività industriali energivore o di asset fisici ad elevata esposizione diretta.

L'analisi ha distinto tra rischi fisici e rischi di transizione, considerando per entrambi gli effetti potenziali sulle operazioni proprie e, in modo indiretto, sulla catena del valore, in particolare in relazione ai settori in cui operano i clienti. Gli impatti, i rischi e le opportunità sono stati valutati in termini qualitativi e utilizzati come input per la prioritizzazione nell'ambito della doppia materialità, senza tenere conto delle azioni di mitigazione già in essere ai fini della determinazione della materialità.

Rischi climatici

TABELLA DEI RISCHI CLIMATICI RILEVATI

Rischio climatico rilevante identificato	Tipo di rischio climatico	Orizzonti temporali (AR 7b)	Allineamento con lo scenario climatico e aziendale (AR 7b)
Esposizione a eventi climatici estremi (forti precipitazioni, ondate di calore, stress idrico) con potenziali impatti sulla continuità operativa delle sedi	Rischio fisico legato al clima	Medio periodo	Si
Incremento dei costi operativi legati a fenomeni climatici cronici (es. aumento fabbisogni energetici per raffrescamento)	Rischio fisico legato al clima	Medio periodo	Si
Evoluzione del quadro normativo climatico e dei requisiti di rendicontazione e decarbonizzazione	Rischio di transizione legato al clima	Breve periodo	Si
Riduzione della competitività e rischio di esclusione da gare e commesse per mancato allineamento alle aspettative climatiche di clienti e stakeholders	Rischio di transizione legato al clima	Breve periodo	Si
Rischio reputazionale connesso al posizionamento in settori ad alta intensità carbonica	Rischio di transizione legato al clima	Breve periodo	Si
Rallentamento della domanda di servizi tradizionali nei settori più esposti alla transizione energetica	Rischio di transizione legato al clima	Medio periodo	Si

Rischi fisici legati al clima

L'identificazione e la valutazione dei rischi fisici legati al clima sono state effettuate mediante uno screening sistematico dei pericoli climatici rilevanti per le attività del Gruppo, considerando eventi climatici acuti e cronici quali ondate di calore, forti precipitazioni, stress idrico e fenomeni alluvionali. Lo screening è stato condotto a livello Paese e di sito, sulla base della presenza operativa del Gruppo e di indicatori di probabilità di eventi climatici estremi.

La valutazione dell'esposizione ha riguardato in particolare uffici e laboratori ritenuti rilevanti ai fini della continuità operativa. L'analisi ha combinato la probabilità di accadimento dei pericoli climatici con il livello di esposizione delle sedi operative, consentendo di determinare i rischi fisici lordi per l'impresa. I risultati indicano un livello di rischio fisico complessivamente contenuto, coerente con il modello di business di RINA e con l'assenza di asset industriali ad elevata vulnerabilità fisica.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dell'esposizione non si sono basate sull'applicazione formale di scenari climatici quantitativi ad alte emissioni, ma su un processo di screening qualitativo fondato su indicatori di rischio climatico e sulla distribuzione geografica delle attività operative.

Nell'ambito del processo di individuazione e valutazione dei rischi fisici legati al clima, la valutazione degli attivi e delle attività aziendali potenzialmente esposti a tali rischi è stata condotta come parte integrante del processo previsto e dai relativi requisiti applicativi (AR 11). In particolare, l'analisi ha previsto uno screening delle operazioni proprie del Gruppo, volto a identificare uffici e laboratori potenzialmente esposti a pericoli climatici, sulla base della presenza operativa e della probabilità di eventi climatici estremi.

Tale valutazione ha consentito di determinare i rischi fisici lordi per l'impresa, senza individuare attivi caratterizzati da un livello di rischio fisico rilevante tale da compromettere la continuità operativa o la resilienza del modello di business. La valutazione degli attivi e delle attività aziendali non si è basata sull'applicazione formale di scenari climatici quantitativi né su una mappatura geospaziale di dettaglio, ma su un processo di screening qualitativo coerente con il modello di business e con l'obiettivo di identificare i rischi fisici rilevanti ai fini della doppia materialità. Di conseguenza, la valutazione degli attivi e delle attività aziendali costituisce un input del processo di identificazione dei rischi fisici, ma non ha comportato la definizione o l'utilizzo di scenari climatici specifici.

Con riferimento alla riconciliazione con i dati di bilancio, sono stati utilizzati i valori espressi nel bilancio consolidato del Gruppo; non sono stati pertanto identificati importi significativi di attivi o ricavi netti esposti a rischio fisico rilevante che richiedano specifiche riconciliazioni. Il valore di cambio utilizzato per la conversione dei valori di carico riflette quello adottato nei prospetti finanziari consolidati e rappresenta il valore patrimoniale più idoneo a esprimere il profilo di rischio per il Gruppo.

Rischi e opportunità di transizione legati al clima

Il processo di individuazione e valutazione dei rischi e delle opportunità di transizione legati al clima è stato condotto nell'ambito della valutazione di doppia materialità ed è stato integrato con un'analisi qualitativa dei fattori di transizione rilevanti per il modello di business di RINA.

L'analisi ha considerato in particolare:

- l'evoluzione del quadro normativo e regolatorio in materia climatica;
- i cambiamenti nelle aspettative di clienti e stakeholders;
- l'esposizione indiretta del Gruppo ai settori serviti caratterizzati da elevata intensità carbonica.

Attività compatibili con la transizione climatica

I rischi di transizione identificati sono prevalentemente di natura normativa, di mercato e reputazionale e si manifestano principalmente nel breve medio periodo. Pur non richiedendo modifiche strutturali al modello di business, tali rischi richiedono un continuo adattamento strategico. Parallelamente, gli stessi fattori di transizione generano opportunità rilevanti, in particolare attraverso lo sviluppo di servizi a supporto della decarbonizzazione, della transizione energetica e della resilienza climatica dei clienti.

In coerenza con la natura del modello di business di RINA, basato prevalentemente su attività di servizio, l'analisi non ha identificato attività aziendali intrinsecamente incompatibili con la transizione verso un'economia climaticamente neutra. Il Gruppo non svolge attività produttive energivore né dispone di asset che richiedano dismissioni o riconversioni strutturali per risultare compatibili con gli obiettivi di neutralità climatica.

Pur operando in settori caratterizzati da elevata intensità carbonica, quali l'oil & gas, l'esposizione di RINA è indiretta e legata ai servizi di ingegneria, ispezione, certificazione e consulenza forniti ai clienti. Tali attività non risultano incompatibili con la transizione climatica e possono, al contrario, supportare l'evoluzione dei settori serviti verso modelli più sostenibili, accompagnando i clienti nel miglioramento delle performance ambientali, nella conformità normativa e nei percorsi di decarbonizzazione.

I profili di rischio e di opportunità connessi all'evoluzione dei settori oil & gas sono pertanto trattati come rischi di transizione nell'ambito della valutazione di doppia materialità e dell'analisi di rischio di transizione, e non come attività incompatibili ai sensi dei requisiti ESRS.

Resilienza climatica, capacità di adattamento e uso dell'analisi di scenario

L'analisi di resilienza climatica di RINA ha riguardato le operazioni proprie del Gruppo, con particolare riferimento agli uffici e ai laboratori rilevanti ai fini della continuità operativa, nonché l'esposizione indiretta connessa ai settori in cui operano i clienti. L'analisi ha considerato sia i rischi fisici sia i rischi di transizione, escludendo quelli valutati come non materiali sulla base dello screening iniziale. I risultati indicano che RINA presenta una buona capacità di resilienza rispetto ai rischi climatici, con un livello di rischio fisico complessivamente contenuto e una maggiore esposizione ai rischi di transizione, coerente con la natura del modello di business.

In tale contesto, RINA dimostra una elevata capacità di adattamento della strategia e del modello di business ai cambiamenti climatici, in virtù del proprio core business basato su servizi ad alta intensità di competenze e non su attività produttive energivore o fortemente dipendenti da asset fisici esposti. Il modello operativo, prevalentemente fondato su uffici e laboratori, consente una significativa flessibilità organizzativa e una limitata esposizione ai rischi fisici. Sul fronte della transizione, la strategia del Gruppo integra progressivamente i temi climatici attraverso lo sviluppo e il rafforzamento di servizi a supporto della decarbonizzazione, della resilienza climatica e della transizione energetica dei clienti, senza richiedere modifiche strutturali al modello di business.

L'analisi degli scenari legati al clima non è stata utilizzata come strumento quantitativo o formale per orientare l'individuazione e la valutazione dei rischi fisici né dei rischi e delle opportunità di transizione nel breve, medio e lungo periodo. Tuttavia, il contesto degli scenari climatici e di transizione è stato considerato a livello qualitativo nell'ambito della valutazione di doppia materialità e delle analisi di rischio climatico, al fine di comprendere le traiettorie di cambiamento del contesto normativo, di mercato e settoriale in cui il Gruppo opera. L'approccio adottato si basa su processi di screening qualitativo, sull'analisi del modello di business e dei settori serviti e sull'utilizzo degli orizzonti temporali di breve, medio e lungo termine per la prioritizzazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, garantendo coerenza tra analisi dei rischi, governance e pianificazione strategica.

Effetti finanziari attuali dei rischi e delle opportunità legati al cambiamento climatico

In coerenza con la natura del modello di business di RINA, basato prevalentemente su attività di servizio e non su asset industriali energivori, i rischi climatici, in particolare quelli di transizione, si manifestano principalmente in forma indiretta, attraverso l'evoluzione del contesto normativo, di mercato e delle aspettative dei clienti nei settori serviti, piuttosto che tramite impatti diretti sui valori contabili degli attivi o delle passività.

Alla luce delle analisi svolte, non sono stati individuati rischi rilevanti tali da determinare, nell'esercizio successivo, un rischio significativo di rettifiche materiali dei valori contabili degli attivi o delle passività iscritti in bilancio, né elementi che indichino rischi di impairment direttamente riconducibili ai rischi climatici.

Alcuni potenziali effetti finanziari connessi alle opportunità di transizione sono intercettati e monitorati nell'ambito della rendicontazione ai sensi della Tassonomia UE, che analizza il grado di allineamento delle attività del Gruppo agli obiettivi ambientali, inclusa la mitigazione e l'adattamento ai cambiamenti climatici. Per ulteriori informazioni si rimanda al capitolo dedicato alla Tassonomia UE.

Il Gruppo continua a monitorare l'evoluzione dei rischi e delle opportunità climatiche nei propri processi di pianificazione e controllo, al fine di individuare tempestivamente eventuali effetti finanziari futuri che possano emergere con il progredire della transizione climatica.

Politiche e obiettivi

(ESRS E1 2; ESRS E1-4; ESRS 2 GOV 1 / GOV 2)

A supporto della politica climatica, RINA ha adottato un insieme coerente di politiche operative volte alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni associate alle operazioni proprie. Tra queste rientra la Politica di Corporate Social Responsibility (CSR), che impegna il Gruppo a operare in modo responsabile nel rispetto dei principali standard e iniziative internazionali, promuovendo una condotta aziendale orientata alla sostenibilità ambientale, sociale e di governance lungo tutte le attività globali.

Il quadro delle politiche climatiche è ulteriormente rafforzato dal Piano di Decarbonizzazione, che costituisce lo strumento di riferimento per l'attuazione della strategia di mitigazione dei cambiamenti climatici sulle operazioni proprie del Gruppo, ed è integrato nel Piano Strategico di Sostenibilità, che orienta le priorità ambientali e assicura coerenza tra politiche, azioni e processi di rendicontazione. La trattazione dettagliata del Piano di Decarbonizzazione, delle azioni previste e delle risorse allocate è riportata nei capitoli successivi del presente report.

Accanto alle politiche focalizzate sulle operazioni proprie, RINA affronta i rischi e le opportunità di transizione climatica lato mercato nell'ambito del Piano Strategico aziendale 2030, che guida le scelte di posizionamento competitivo e di sviluppo dei servizi. In tale contesto, la transizione energetica e l'evoluzione del quadro regolatorio sono considerate driver strategici per l'ampliamento e il rafforzamento dell'offerta di servizi a supporto dei clienti, senza rientrare nel perimetro delle politiche operative di mitigazione delle emissioni interne.

A completamento del sistema di politiche, RINA ha adottato anche politiche operative specifiche, quali la Politica Set up Temperatura, finalizzate al contenimento dei consumi energetici degli uffici e alla riduzione delle emissioni associate, in coerenza con gli obiettivi del Piano di Decarbonizzazione.

Piano di decarbonizzazione

Il Piano di Decarbonizzazione di RINA costituisce il piano di transizione del Gruppo ai fini della mitigazione dei cambiamenti climatici ed è focalizzato sulle operazioni proprie. Il piano è integrato nel Piano Strategico di Sostenibilità e definisce obiettivi, ambito di applicazione (Scope 1, Scope 2 e categorie materiali di Scope 3), leve operative, modalità di monitoraggio e responsabilità di governance.

In coerenza con l'adesione alla Science Based Targets initiative (SBTi), gli obiettivi di riduzione delle emissioni sono allineati a una traiettoria compatibile con la limitazione del riscaldamento globale a 1,5 °C in linea con l'Accordo di Parigi. Le azioni previste riguardano, tra l'altro, l'efficienza energetica, l'elettrificazione della flotta e degli uffici, l'approvvigionamento di energia rinnovabile e il rafforzamento dei sistemi di monitoraggio delle emissioni.

Science Based Target initiative

RINA ha aderito a gennaio 2023 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 ha visto un grande impegno negli ultimi anni, a partire dalla stesura della strategia di dettaglio e degli obiettivi di riduzione a breve termine e Net-Zero, che SBTi ha validato ad Aprile 2025. Il nostro impegno prevede sia obiettivi a breve termine di riduzione delle nostre emissioni, sia target a lungo termine per raggiungere il net-zero entro il 2050. In particolare, RINA si è impegnata a:

- Ridurre le emissioni assolute di GHG di Scope 1 e 2 del 42,00% entro l'anno fiscale 2030 rispetto all'anno base 2023 (il perimetro del target include le emissioni biogeniche legate all'uso del suolo e gli assorbimenti derivanti dalle materie prime per la bioenergia, in conformità con le linee guida SBTi)
- Aumentare l'approvvigionamento annuale attivo di elettricità rinnovabile dal 67,23% nel 2023 al 100% dove disponibile entro l'anno fiscale 2030
- Ridurre le emissioni di GHG di Scope 3 del 51,60% per EUR valore aggiunto (costo operativo) entro l'anno fiscale 2030 rispetto all'anno base 2023 (il perimetro del target include le emissioni biogeniche legate all'uso del suolo e gli assorbimenti derivanti dalle materie prime per la bioenergia, in conformità con le linee guida SBTi)
- Ridurre le emissioni assolute Scope 1,2 & 3 del 90% entro il 2050 rispetto all'anno base 2023 il perimetro del target include le emissioni biogeniche legate all'uso del suolo e gli assorbimenti derivanti dalle materie prime per la bioenergia, in conformità con le linee guida SBTi)

RINA si impegna a rendicontare periodicamente nei propri report di sostenibilità il monitoraggio degli obiettivi, i progressi conseguiti e lo stato di avanzamento delle azioni, garantendo trasparenza e comparabilità nel tempo delle informazioni comunicate, in conformità con quanto previsto da SBTi.

Piano Strategico RINA 2030

Su un piano distinto, la transizione climatica rappresenta per RINA un fattore strutturale di rischio e opportunità di mercato, che viene affrontato nell'ambito del Piano Strategico aziendale 2030. L'evoluzione del quadro regolatorio, delle politiche climatiche, degli investimenti pubblici e privati e delle tecnologie energetiche sta rimodellando i mercati in cui il Gruppo opera, generando una crescente domanda di servizi di ingegneria, ispezione, certificazione e consulenza a supporto della transizione energetica, dell'efficienza degli asset e della conformità normativa.

In questo contesto, RINA rafforza il proprio posizionamento lungo le principali catene del valore dell'energia e delle infrastrutture, supportando clienti attivi in ambiti quali produzione e trasmissione di energia, rinnovabili, idrogeno, sistemi di accumulo, nucleare e asset ad alta complessità tecnologica. Tali dinamiche sono considerate nell'ambito della strategia di crescita e non rientrano nel perimetro del Piano di Decarbonizzazione, che resta focalizzato sulle emissioni delle operazioni proprie.

Azioni e risorse

(ESRS E1 3)

L'impegno di RINA alla decarbonizzazione si inserisce nel quadro della strategia aziendale e della valutazione di doppia materialità, che ha identificato i cambiamenti climatici e la transizione energetica come temi centrali sia per la gestione delle emissioni delle operazioni proprie, sia per l'evoluzione dei mercati e dei servizi offerti dal Gruppo. In tale contesto, RINA affronta la transizione climatica su due livelli complementari: da un lato attraverso un piano strutturato di riduzione delle emissioni interne; dall'altro attraverso una strategia di posizionamento che consente di supportare clienti e settori serviti nei percorsi di transizione energetica e di resilienza climatica.

Decarbonizzazione interna

Il Piano di Decarbonizzazione guida le principali leve di decarbonizzazione del Gruppo, tra cui l'elettrificazione della flotta aziendale, la riduzione dei viaggi di lavoro, il ricorso a energia elettrica da fonti rinnovabili, l'elettrificazione e l'efficientamento degli uffici e il rafforzamento dei sistemi di monitoraggio delle emissioni. Nel 2025, RINA ha proseguito l'attuazione del piano rafforzando le iniziative già avviate negli anni precedenti, in particolare attraverso l'avanzamento del programma di rinnovamento della flotta, l'implementazione di strumenti digitali per il monitoraggio dei consumi e delle emissioni e il proseguimento degli interventi di efficientamento energetico sugli edifici.

Alla luce della natura degli asset utilizzati da RINA, costituiti prevalentemente da uffici, laboratori e flotta aziendale, non sono state identificate emissioni di gas a effetto serra "bloccate" riconducibili a prodotti o attivi chiave delle operazioni proprie del Gruppo. Di conseguenza, il conseguimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra definiti dal Piano di Decarbonizzazione non è compromesso e non sussistono rischi di transizione rilevanti legati a emissioni "bloccate".

Il piano di decarbonizzazione di RINA è integrato nella strategia aziendale complessiva attraverso il Piano Strategico di Sostenibilità 2025 2030, che è coerente e complementare al Piano Strategico del Gruppo. Le azioni di decarbonizzazione sono incluse nei processi di budgeting e pianificazione finanziaria, con la programmazione di CapEx e OpEx dedicati, e sono monitorate nell'ambito dei meccanismi di governance e controllo di gestione.

Nell'ambito del Piano di decarbonizzazione, RINA assegna risorse economiche dedicate all'attuazione delle azioni previste, incluse spese per l'acquisto di Garanzie d'Origine e certificati di energia rinnovabile, necessarie a garantire la tracciabilità dell'elettricità verde e il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle emissioni di Scope 2.

Sono inoltre previsti budget annuali per le funzioni interne coinvolte a supporto delle attività di monitoraggio, negoziazione contrattuale e gestione tecnica delle iniziative, nonché risorse per analisi energetiche, aggiornamento dei sistemi, strumenti di monitoraggio e formazione del personale.

Il Piano di decarbonizzazione si basa su risorse interne dedicate, integrate nei processi operativi e decisionali ordinari del Gruppo. Al momento non sono utilizzati strumenti finanziari sostenibili specifici, quali obbligazioni verdi, obbligazioni sociali o prestiti verdi. L'attuazione delle azioni previste non è subordinata a condizioni preliminari specifiche.

Impegno alla decarbonizzazione nei servizi

Nel corso del 2025 RINA ha consolidato ulteriormente il suo posizionamento nell'ambito della transizione energetica. Dal 2021, anno in cui RINA ha istituito Carbon Reduction Excellence, la funzione dedicata alla decarbonizzazione per tutti i settori di mercato nei quali il Gruppo opera, questa struttura si è evoluta, concentrandosi su tutti gli aspetti legati alla transizione energetica nelle 8 macroregioni in cui RINA è attivo a livello globale.

Nel 2025, l'Energy Transition è stato uno stream strategico, confermando non solo l'impegno del Gruppo nel supportare progettualità orientate alla sostenibilità, ma anche la capacità di rispondere alle esigenze degli Stakeholders, sempre più interessati a partner tecnicamente competenti in grado di abilitare percorsi di sviluppo virtuosi.

Il percorso verso la sostenibilità di processi e prodotti richiede risorse tecnologiche e finanziarie: a livello globale sono diversi i programmi attivati per l'attuazione di progetti trasformativi volti alla riduzione dell'impatto ambientale, pur mantenendo – tra gli obiettivi – la sicurezza energetica, la sostenibilità e l'accessibilità a risorse energetiche convenienti e disponibili. Tali programmi hanno finanziato diverse progettualità per le quali RINA ha messo a disposizione le proprie competenze e capacità.

L'approccio olistico di RINA alla catena del valore dell'energia è una caratteristica distintiva del Gruppo: competenze trasversali relative all'utilizzo di fonti rinnovabili e non, alla loro conversione in vettori energetici, al trasporto, distribuzione e stoccaggio di questi verso i consumatori finali. Le capacità di RINA sono estese anche ai processi di utilizzo dell'energia da parte degli end-users e dunque nel comparto della mobilità, nel comparto industriale ed in quello residenziale.

In questo scenario, RINA ha dimostrato di essere un interlocutore affidabile per tutte le leve della decarbonizzazione: dall'ottimizzazione ed efficientamento, all'adozione di misure migliorative nel breve termine per arrivare all'adozione di vettori energetici carbon free. Il Gruppo esprime, quindi, capacità relativamente a molteplici catene del valore, includendo soluzioni avveniristiche e di immediata implementazione: Idrogeno e ammoniaca e carburanti alternativi di origine biologica e sintetica, sistemi di riduzione delle emissioni di metano, soluzioni di elettrificazione finanche ai sistemi per l'energia nucleare coprendo interamente le nuove frontiere tecnologiche per la transizione energetica. Il 2025 è stato dunque un anno caratterizzato da investimenti pubblici e privati volti alla realizzazione di progettualità pilota per la transizione ma anche al progresso tecnologico, vero elemento abilitante per la decarbonizzazione.

Tra gli altri progetti, proseguono i finanziamenti di Hydrogen Valleys – veri e propri incubatori di economie basate sull'idrogeno – la produzione di idrogeno low carbon in aree industriali dismesse, la costituzione di una rete di centri di rifornimento idrogeno per la mobilità a terra, sia essa su gomma nel caso del trasporto stradale, sia essa su rotaia, nel caso di conversione di tratte ferroviarie caratterizzate da propulsione a gasolio, domani eventualmente convertite a idrogeno.

In merito all'idrogeno, RINA è impegnata nel supportare tecnicamente la definizione delle Hydrogen Valleys, nel rispetto dei finanziamenti ottenuti, svolgendo analisi tecniche ed economiche volte alla verifica preliminare di fattibilità. Questo tipo di analisi sono fondamentali per la definizione preliminare del design, ivi incluse le scelte tecnologiche che ne derivano. È inoltre nel corso del 2025 che RINA ha lavorato con team multidisciplinare allo sviluppo ingegneristico di impianti di produzione idrogeno su larga scala in Indonesia e Marocco. Sul trasporto del vettore energetico idrogeno, RINA continua a esprimere la propria expertise certificando l'idoneità della rete di distribuzione del gas esistente per trasportare idrogeno.

In linea con i trend globali, l'organizzazione ha intensificato anche le attività legate all'ammoniaca, vettore dell'idrogeno, svolgendo valutazioni tecnico-tecnologiche in ambito marittimo e impiantistico, incluso lo studio della conversione di impianti esistenti per la conversione di ammoniaca in idrogeno.

Nell'ambito della Certificazione RINA ha rafforzato il proprio ruolo come ente certificatore nel campo dei carburanti sostenibili, collaborando con i principali player globali come ENI e ADNOC. Questa attività ha rappresentato un contributo cruciale alla promozione di combustibili a basso impatto ambientale, supportando la transizione energetica attraverso soluzioni tecnologiche sicure e sostenibili.

Prosegue il progetto Hydra, finalizzato alla decarbonizzazione della produzione di acciaio verde attraverso tecnologie basate sull'idrogeno, in particolare un impianto di Direct Reduced Iron (DRI) alimentato ad idrogeno. Hydra è un progetto di ricerca, sviluppo e innovazione coordinato da RINA e approvato dalla Commissione europea e dal ministero delle Imprese e del Made in Italy per decarbonizzare il processo di produzione dell'acciaio attraverso le tecnologie legate all'idrogeno. Il progetto, che fa parte degli IPCEI ("Importanti progetti di comune interesse europeo") finanziati dall'Unione europea - NextGenerationEU, ha una durata di sei anni e un valore di 88 milioni di euro. Il RINA ha completato la progettazione e avviato la costruzione di un impianto DRI e di un forno ad arco elettrico presso il sito di Caste Romano. L'impianto, una volta operativo, sarà in grado di produrre fino a sette tonnellate di acciaio all'ora, riducendo significativamente le emissioni di CO₂.

Hydra sarà una infrastruttura in grado di consentire alle aziende di testare le capacità di questi sistemi, perfezionare le procedure operative, valutarne i benefici effettivi e fornire formazione al personale. Questo approccio ha lo scopo di facilitare il dispiegamento della tecnologia su larga scala.

In conclusione, RINA nel corso del 2025 ha consolidato il suo posizionamento nell'ambito della transizione energetica, che è un trend che verifichiamo in tutte le geografie, non solo attraverso l'erogazione di servizi tecnici ma anche attraverso un importante impegno in termini di comunicazione e divulgazione: diversi sono stati gli appuntamenti formativi nell'ambito di master e percorsi accademici, per esempio partecipando ad iniziative rivolte a professionisti del settore dell'energia in Africa (Res4Africal), ma anche la partecipazione a tavole rotonde ed interventi a fiere internazionali di settore nelle quali è apprezzato non solo l'approccio olistico di RINA alla decarbonizzazione ma anche la sua indipendenza tecnologica.

La decarbonizzazione è materiale per RINA perché genera un impatto positivo per i clienti, accompagnandoli nel percorso di transizione energetica attraverso soluzioni tecniche che migliorano efficienza, sicurezza e performance dei loro asset. Allo stesso tempo, rappresenta un'importante opportunità di sviluppo: la domanda di tecnologie low-carbon, sistemi energetici avanzati e servizi di supporto alla transizione è in rapida crescita e richiede competenze solide e multidisciplinari.

Accanto a queste opportunità, il settore dell'energia sta attraversando un'evoluzione strutturale. Anche nei comparti più tradizionali, come l'Oil & Gas, il focus internazionale si sta spostando verso modelli operativi più sostenibili, digitalizzati ed efficienti. In questo contesto, la sfida non è abbandonare un settore, ma contribuire alla sua progressiva trasformazione, sostenendo i clienti nell'adozione di tecnologie e standard che ne facilitino l'allineamento ai nuovi requisiti ambientali e di mercato. Per RINA, investire nella decarbonizzazione significa quindi rimanere un partner credibile e aggiornato, rafforzare la propria competitività e assicurare continuità di valore in un contesto regolatorio ed economico in continua evoluzione.

Allineamento delle attività economiche alla Tassonomia UE

In coerenza con il quadro normativo definito dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2139, RINA ha integrato nella propria pianificazione obiettivi e piani di investimento (CapEx) e di spesa operativa (OpEx) volti a favorire il progressivo allineamento delle attività economiche ai criteri della Tassonomia ambientale europea, con particolare riferimento all'obiettivo di mitigazione dei cambiamenti climatici.

L'approccio adottato dal Gruppo prevede la valutazione dell'ammissibilità e dell'allineamento delle attività economiche, nonché il monitoraggio delle quote di ricavi, CapEx e OpEx associati, attraverso processi strutturati e coerenti con i requisiti regolamentari applicabili alle imprese non finanziarie.

I piani di allineamento riguardano le operazioni proprie e includono investimenti e spese operative orientati allo sviluppo di progetti di ricerca e innovazione a supporto della decarbonizzazione. In tale contesto si inseriscono investimenti rilevanti in attività di ricerca e sviluppo, come il progetto Hydra, finalizzato alla decarbonizzazione dell'industria siderurgica attraverso l'impiego dell'idrogeno.

L'evoluzione dell'allineamento delle attività economiche alla Tassonomia UE è rendicontata attraverso gli indicatori di performance previsti (ricavi, CapEx e OpEx) nelle sezioni dedicate del report.

Nel periodo di rendicontazione, RINA non ha effettuato investimenti in conto capitale (CapEx) significativi riconducibili ad attività economiche legate al carbone, al petrolio o al gas.

Il modello di business del Gruppo è prevalentemente basato su attività di servizio e non prevede il possesso o la gestione diretta di asset di estrazione, produzione, raffinazione o generazione energetica da fonti fossili. Gli investimenti effettuati nel periodo hanno riguardato principalmente edifici, impianti, flotta, infrastrutture IT e attività di ricerca e sviluppo, inclusi progetti finalizzati alla decarbonizzazione.

Le attività svolte da RINA a supporto di clienti operanti nei settori del carbone, del petrolio e del gas rientrano esclusivamente nell'ambito dei servizi di ingegneria, consulenza, testing, ispezione e certificazione e non comportano investimenti diretti in asset fossili da parte del Gruppo.

Governance

(ESRS E1-2; ESRS 2 GOV-1 / GOV-2)

Il Piano di Decarbonizzazione e l'integrazione dei rischi e delle opportunità di transizione nella strategia aziendale sono supervisionati dagli organi di amministrazione, direzione e controllo secondo il modello di governance ESG descritto nel capitolo Governance della Sostenibilità.

Il Comitato ESG e gli organi di amministrazione e controllo ricevono aggiornamenti periodici sugli avanzamenti del Piano di Decarbonizzazione, così come del Piano Strategico, sui risultati della doppia materialità e sull'evoluzione dei rischi climatici, garantendo l'integrazione del tema clima nei processi decisionali e strategici.

Gli obiettivi in ambito energia includono il miglioramento dell'efficienza energetica delle sedi operative e l'incremento progressivo della quota di elettricità approvvigionata da fonti rinnovabili fino al raggiungimento del 100%. Tali obiettivi sono parte integrante del Piano di Decarbonizzazione e coerenti con i target climatici del Gruppo validati dalla Science Based Targets initiative (SBTi), come descritto nei prossimi paragrafi.

Emissioni lorde di GES

(ESRS E1-6)

Di seguito vengono riportati i valori delle emissioni aziendali secondo il GHG Protocol.

Fonte	Unità di misura	2025	2024	2023
Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)				
Diesel Flotta Aziendale	tonnellate di CO ₂ eq	1.330	1.522	1.472
Benzina Flotta Aziendale	tonnellate di CO ₂ eq	1.113	927	462
Flotta elettrica e ibrida	tonnellate di CO ₂ eq	326	203	160
Carburante Generico Flotta Aziendale	tonnellate di CO ₂ eq	910	782	885
Emissioni fuggitive di gas refrigeranti	tonnellate di CO ₂ eq	128	0	71
Gas naturale	tonnellate di CO ₂ eq	470	578	558
Olio combustibile per generatori	tonnellate di CO ₂ eq	24	6	6
TOTALE Scope 1	tonnellate di CO₂eq	4.301	4.018	3.613
Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)				
Teleriscaldamento	tonnellate di CO ₂ eq	35	29	0
Acquisto elettricità Location-based	tonnellate di CO ₂ eq	2.487	2.724	2.749
Acquisto elettricità Market-based	tonnellate di CO ₂ eq	1.343	1.641	1.183
TOTALE Scope 2 Location-based	tonnellate di CO₂eq	2.522	2.753	2.749
TOTALE Scope 2 Market-based	tonnellate di CO₂eq	1.378	1.670	1.183
TOTALE Emissioni Scope 1 + Scope 2 Market-based (SBTi)	tonnellate di CO₂eq	5.679	5.688	4.797
Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)				
Categoria 1 - Beni e servizi acquistati	tonnellate di CO ₂ eq	7.915	7.800	5.873
Categoria 2 - Beni strumentali	tonnellate di CO ₂ eq	1.724	410	659
Categoria 3 - Attività legate ai combustibili e all'energia	tonnellate di CO ₂ eq	1.445	1.423	1.292
Categoria 4 - Trasporto e distribuzione a monte	tonnellate di CO ₂ eq	3.253	3.099	3.713
Categoria 5 - Rifiuti generati	tonnellate di CO ₂ eq	33	36	41
Categoria 6 - Viaggi di lavoro	tonnellate di CO ₂ eq	7.726	4.825	4.120
Categoria 7 - Pendolarismo dei dipendenti	tonnellate di CO ₂ eq	5.780	6.802	4.132
Categoria 15 - Investimenti	tonnellate di CO ₂ eq	2.159	1.183	13.714
TOTALE Scope 3	tonnellate di CO₂eq	30.035	25.578	33.544
Intensità Scope 3 per EUR added value-operating cost (SBTi)	tonnellate di CO₂eq/ milioni di €	45,86	46,33	69,77

TOTALE Emissioni di GHG – Location-based	tonnellate di CO₂eq	36.858	32.349	39.906
TOTALE Emissioni di GHG – Market-based	tonnellate di CO₂eq	35.714	31.266	38.340
Intensità delle emissioni (ricavi) – Location-based	tonnellate di CO₂eq / milioni di €	35,78	34,86	48,67
Intensità delle emissioni per dipendente (organico al 31/12) Location-based	tonnellate di CO₂eq / dipendente	5,48	5,26	7,17
Intensità delle emissioni (ricavi) – Market-based	tonnellate di CO₂eq / milioni di €	34,67	33,69	46,76
Intensità delle emissioni per dipendente (organico al 31/12) Market-based	tonnellate di CO₂eq / dipendente	5,31	5,08	6,89

Fonte – Scope 3 oltre i minimum boundaries	Unità di misura	2025	2024	2023
Smart Working	tonnellate di CO ₂ eq	340	291	474
Notti in hotel	tonnellate di CO ₂ eq	311	382	338

Per le metodologie di calcolo si rimanda all'Appendice 3.

Avanzamento dei target SBTi

Le variazioni osservate nelle emissioni di gas a effetto serra riflettono una combinazione di crescita delle attività operative e progressivo miglioramento della qualità dei dati, in linea con i principi di rendicontazione della Science Based Targets initiative. Con riferimento alla flotta aziendale, le emissioni non riflettono ancora gli effetti della nuova car policy, pubblicata verso la fine del 2025 a seguito di ritardi legati a aspetti fiscali e gestionali; sarà necessario attendere gli esercizi successivi per valutarne l'impatto. L'aumento delle emissioni della flotta all'estero è principalmente dovuto a una migliore mappatura dei consumi reali, che ha in parte sostituito stime precedentemente basate sui contratti; a supporto di ulteriori miglioramenti sono stati avviati tavoli di lavoro interfunzionali dedicati all'armonizzazione e alla pulizia dei dati, nonché alla sensibilizzazione sulla politica aziendali di transizione ad una flotta elettrica, come previsto dal Piano di decarbonizzazione.

La riduzione significativa delle emissioni di Scope 2 è invece riconducibile all'estensione della policy di approvvigionamento da fonti rinnovabili anche a livello internazionale e al miglioramento delle stime per alcune sedi prive di dati primari.

L'incremento delle emissioni legate ai viaggi in Italia è principalmente riconducibile all'aumento del business, mentre l'aumento rilevato per l'estero è dovuto in larga parte a un affinamento metodologico, conseguente all'utilizzo di dati più puntuali provenienti dalle agenzie di viaggio e a una ricalibrazione delle stime residue, che ha portato a valori medi per dipendente più rappresentativi.

Le emissioni associate agli investimenti mostrano una riduzione tra il 2023 e il 2024 per effetto della diminuzione dei ricavi di una società partecipata; trattandosi di un calcolo effettuato con metodologia spend based in assenza di dati primari, la variazione riflette dinamiche finanziarie. Nel 2025 si osserva un lieve incremento, coerente con l'aumento della quota di investimento, in continuità con l'andamento complessivo. Analogamente, l'aumento delle emissioni dei beni strumentali è attribuibile a una più accurata ripartizione della spesa tra CAPEX e OPEX; considerando nel complesso le principali categorie di Scope 3, l'andamento risulta allineato alla crescita organizzativa. In assenza di dati primari, il calcolo delle categorie Scope 3 avviene attualmente mediante approccio spend based; come previsto dal Piano Strategico di Sostenibilità, è in corso un percorso strutturato di coinvolgimento dei fornitori volto a migliorare progressivamente la granularità e l'affidabilità dei dati.

Le emissioni da pendolarismo risultano in lieve diminuzione a seguito dell'introduzione, per l'Italia, di un metodo di calcolo basato sulle timbrature effettive dei dipendenti, in sostituzione delle stime fondate sulle giornate lavorabili teoriche. Nel complesso, gli indicatori di intensità relativi allo Scope 3 risultano in linea con la traiettoria definita, mentre le emissioni assolute di Scope 1 e Scope 2 non riflettono ancora pienamente gli effetti delle misure strutturali recentemente adottate. Ciò è attribuibile ai tempi di piena implementazione delle policy e al continuo rafforzamento dei sistemi di raccolta dati. A partire dai prossimi esercizi, con un anno completo di applicazione delle policy operative e con l'avvio della transizione verso una flotta a basse e zero emissioni, sono attesi benefici più evidenti. Il percorso di decarbonizzazione si sviluppa inoltre in un contesto caratterizzato da una forte disaggregazione operativa e da una politica attiva di M&A, che da un

lato consente un miglioramento continuo dell'approccio metodologico, e dall'altro richiede un significativo lavoro di allineamento e integrazione delle entità che entrano nel perimetro di consolidamento.

RINA Carbon Emission Compensation

Nel corso del 2025, RINA ha acquistato i crediti di carbonio necessari a compensare le emissioni residue relative agli anni 2023 e 2024, ripерimetrare in seguito alla validazione degli obiettivi SBTi. Come da consolidata prassi, l'azienda si impegna inoltre a neutralizzare le emissioni prodotte nel 2025 durante l'anno corrente, continuando così nel monitoraggio costante e nella promozione di iniziative volte alla riduzione delle emissioni. La quota residua viene compensata tramite l'acquisto di crediti di carbonio provenienti da progetti Clean Development Mechanism (CDM), Gold Standard e Verra.

Tali progetti, localizzati principalmente in paesi in via di sviluppo, puntano a sostituire l'uso di combustibili fossili con fonti rinnovabili pulite oppure a ridurre il consumo energetico e l'utilizzo di combustibili fossili grazie a misure di efficienza (ad esempio, utensili di cottura più efficienti), contribuendo così non solo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, ma anche generando un impatto sociale positivo.

Per il dettaglio aggiornato dei progetti ai quali RINA contribuisce, si rimanda al sito rina.org.

Tassonomia Europea

La tassonomia ambientale europea è un sistema di classificazione delle attività economiche sostenibili, introdotto dalla Commissione Europea per guidare gli investimenti verso la sostenibilità ambientale. Questo strumento mira a migliorare i flussi monetari verso attività che contribuiscono significativamente a uno o più dei sei obiettivi ambientali: mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento ai cambiamenti climatici, uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine, transizione verso un'economia circolare, prevenzione e controllo dell'inquinamento, e protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi. La tassonomia richiede che le attività economiche non causino danni significativi agli altri obiettivi ambientali e che rispettino criteri di vaglio tecnico specifici. Le imprese devono pubblicare indicatori di sostenibilità come la percentuale di ricavi, CAPEX e OPEX allineati alla tassonomia. Questo sistema di trasparenza è destinato a imprese e investitori, fornendo un linguaggio comune per valutare l'impatto ambientale delle attività economiche. La tassonomia è parte integrante delle strategie europee per raggiungere la neutralità climatica entro il 2050. Le attività economiche possono essere ammissibili o allineate rispetto alla Tassonomia:

- Un'attività economica è considerata ammissibile se è presente nella tassonomia e rispetta la definizione fornita. Questo significa che l'attività ha il potenziale per essere sostenibile
- Un'attività economica è detta allineata se, oltre ad essere ammissibile, rispetta i criteri di vaglio tecnico. Questi criteri includono:
 - Contributo sostanziale a uno dei sei obiettivi ambientali della tassonomia (mitigazione dei cambiamenti climatici, adattamento al cambiamento climatico, protezione delle acque e delle risorse marine, transizione all'economia circolare, riduzione dell'inquinamento, rispetto della biodiversità)
 - Non determinare un danno significativo agli altri cinque obiettivi ambientali (DNSH-DoNotSignificantHarm)

Nel 2025, RINA si è concentrata sull'ammissibilità e l'allineamento delle attività economiche alla tassonomia ESG. Questo ha comportato una revisione approfondita dei progetti e dei servizi per garantire che rispettino i criteri di vaglio tecnico e contribuiscano in modo sostanziale agli obiettivi ambientali. Di seguito i dati relativi al valore economico generato ammissibile e allineato:

	2025	2024
Valore Economico Ammissibile (€)	80.502.362	61.186.994
Climate change Adaptation	47.004.964	32.101.401
Climate change Mitigation	32.610.041	28.089.358
Pollution Control	351.228	698.814
Circular Economy	536.129	297.422
% Ammissibile sul Totale Ricavi di Gruppo	7,8%	6,6%
Valore Economico Ammissibili e Allineato (€)	32.486.745	26.336.422
Climate change Adaptation	23.637.789	9.168.058
Climate change Mitigation	8.848.956	17.168.365
% Ammissibile e Allineato sul Totale Ricavi di Gruppo	3,2%	2,8%

Costi operativi connessi alle attività Ammissibili (€)	60.208.754	50.787.074
Climate change Adaptation	38.844.968	32.438.294
Climate change Mitigation	20.320.544	17.434.277
Pollution Control	262.509	496.520
Circular Economy	780.733	417.984
Costi operativi connessi alle attività Ammissibili e Allineate (€)	23.357.231	22.819.147
Climate change Adaptation	19.582.071	4.688.749
Climate change Mitigation	3.775.160	18.130.398
CAPEX Ammissibili e Allineate (€)	28.022.675	3.025.260

Come evidenziato dai dati in tabella il valore economico delle attività ammissibili è passato da 61,2 milioni di euro nel 2024 a 80,5 milioni di euro nel 2025 con una crescita del 31%, la quale risulta essere più marcata rispetto alla crescita complessiva di Gruppo. I buoni risultati confermano il processo di RINA di avvicinamento ad un business sempre più sostenibile, l'incidenza dei ricavi ammissibili rispetto al totale complessivo dei ricavi di Gruppo passa dal 6,6% al 7,8% segnando anche sotto questo punto di vista un miglioramento.

I ricavi ammissibili e allineati ammontano nel 2025 a 32,5 milioni di euro in crescita dell'23% rispetto al 2024 anno in cui erano pari a 26,3 milioni di euro. L'incidenza dei ricavi ammissibili e allineati rispetto ai ricavi complessivi di gruppo passa dal 2,8% al 3,2%. Gli investimenti nel 2025 sono stati pari 28,1 milioni in netta crescita rispetto a 3 milioni nel 2024, la crescita è principalmente dovuta all'avanzamento del progetto di ricerca e sviluppo "Hydra" che ha l'obiettivo di decarbonizzare l'industria siderurgica attraverso l'impiego dell'idrogeno.



I temi materiali

Social

Gli aspetti sociali ed i diritti umani rivestono in RINA un ruolo centrale. L'organizzazione è attenta al rispetto e alla cura delle persone che operano o collaborano con il gruppo. Tale attenzione copre tutta la catena del valore, rivolgendosi ai dipendenti, ai collaboratori, ai fornitori ed ai clienti.



ESRS S1 - Gestione del lavoro e del capitale umano

RINA considera la gestione del lavoro ed il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore un elemento fondamentale del proprio sviluppo sostenibile. Per questo promuove il rispetto dei diritti umani in tutte le circostanze e condanna qualsiasi discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, età, gruppo etnico, lingua, religione, politica e condizione sociale o personale. RINA, in tutti gli Stati in cui è presente, garantisce condizioni di lavoro adeguate, nel rispetto della normativa nazionale di riferimento ed in linea con standard qualitativi e quantitativi previsti dalla legislazione italiana ed europea in tema di diritti umani. Dal 2017, a conferma dell'impegno volto al rispetto dei diritti umani e dell'individuo, RINA ha 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.

Il rispetto dei diritti umani ed equità del lavoro è anche tra i principi generali sui quali si fonda il Codice Etico di Gruppo. RINA, infatti, ritiene fondamentale che il lavoro si basi su valori di correttezza ed equità e, a tal fine, garantisce il rispetto della legislazione in materia di salario e orario di lavoro, vieta rigorosamente ogni forma di lavoro forzato o minorile e garantisce tolleranza zero nei confronti di discriminazioni, molestie sul posto di lavoro o abuso di autorità.

Gli interessi e i diritti dei lavoratori orientano la strategia di RINA attraverso un modello di gestione del capitale umano che si basa sui quattro principi del Global Compact relativi al lavoro — libertà sindacale, no lavoro forzato, no lavoro minorile, eliminazione delle discriminazioni — integrati nelle pratiche HR e nei processi decisionali dell'azienda.

Il Piano Strategico di Sostenibilità 2025-2030 integra in modo strutturale le aspettative dei dipendenti attraverso percorsi dedicati, tra cui DEI&B, Valorizzazione del personale, Wellbeing e People Strategy, che definiscono obiettivi e azioni rivolti a migliorare condizioni di lavoro, equità, crescita professionale e inclusione.

I lavoratori orientano il modello aziendale tramite strumenti formalizzati di ascolto continuo, come le Engagement Survey e i meccanismi di relazione sindacale, che contribuiscono alla definizione e revisione di iniziative HR, percorsi di sviluppo e politiche di benessere.



TEMA MATERIALE: GESTIONE DEL LAVORO E DEL CAPITALE UMANO

Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Diritti umani	Promozione del rispetto dei diritti umani	A+	CB	Management & support functions	+++	/	/
Risposta alla crisi	Una mancata o tardiva risposta a eventi socio-politici in Paesi ad alto rischio può esporre il personale a condizioni di insicurezza	P-	CB	Management & support functions	+	/	/

Ambito

L'ambito dell'informativa include tutti i lavoratori dipendenti sui quali l'impresa potrebbe generare impatti rilevanti, positivi o negativi, in relazione alle proprie attività, alla strategia e al modello di business. La forza lavoro propria soggetta a potenziali impatti rilevanti comprende l'insieme dei lavoratori dipendenti dell'impresa, inclusi dipendenti a tempo indeterminato e determinato, personale part-time, quadri e dirigenti, operanti nelle diverse funzioni e sedi aziendali e nei diversi Paesi in cui RINA opera.

Impatti

RINA esercita un impatto significativo sulla gestione del capitale umano, in particolare attraverso la definizione di politiche e pratiche che promuovono il rispetto dei diritti fondamentali, il benessere e la valorizzazione dei propri dipendenti. L'attenzione è rivolta a tutti coloro che operano nelle varie funzioni aziendali e nei diversi Paesi, con particolare cautela verso i contesti ad alto rischio. In particolare, una risposta inadeguata a eventi socio-politici può generare insicurezza, stress e vulnerabilità, compromettendo il benessere complessivo della forza lavoro. Le iniziative HR, i sistemi di welfare, la flessibilità e il monitoraggio continuo sono fondamentali per mitigare questi impatti e rafforzare una cultura aziendale inclusiva, sicura e rispettosa, favorendo la motivazione, la crescita professionale e la talent retention su scala globale.

I piani di transizione ambientale dell'impresa sono orientati principalmente alla generazione di impatti positivi sul capitale umano, contribuendo al miglioramento del benessere organizzativo, della conciliazione vita-lavoro e alla diffusione di competenze e comportamenti coerenti con il percorso di crescita sostenibile dell'impresa. Alla data di rendicontazione, sulla base delle valutazioni effettuate, non sono stati identificati impatti negativi rilevanti, attuali o potenziali, sulla forza lavoro propria, in quanto le misure adottate non incidono sull'assetto occupazionale né comportano modifiche sostanziali ai ruoli, alle mansioni o alle condizioni di lavoro.

Rischi e Opportunità

Dall'analisi condotta sui rischi e le opportunità legati alla gestione del capitale umano, non sono emersi fattori rilevanti dal punto di vista finanziario. I principali rischi per l'azienda derivano da potenziali disparità tra geografie, contesti esteri con tutele dei diritti umani non uniformi e da possibili criticità del clima interno, che potrebbero incidere su reputazione, talent attraction e retention. Le opportunità derivano invece dal rafforzamento delle politiche di benessere, flessibilità, inclusione e occupazione, che migliorano la soddisfazione delle persone e sostengono la competitività aziendale. Pur essendo identificati tali rischi specifici, la loro probabilità è risultata generalmente bassa e l'impatto economico limitato o trascurabile, grazie a procedure robuste e sistemi di controllo efficaci. Pertanto, gli effetti sul conto economico e sulla competitività aziendale sono da considerarsi marginali e non tali da incidere significativamente sulle performance globali di RINA.

Non si rilevano attività o Paesi nei quali la forza lavoro propria sia esposta a rischi significativi di lavoro forzato o coatto; Non emergono attività o geografie interne al perimetro aziendale a rischio di lavoro minorile; l'esposizione, se presente, è potenziale e legata esclusivamente al contesto normativo dei Paesi sensibili, senza coinvolgimento diretto della forza lavoro propria. RINA non impiega lavoratori minori di 18 anni.

Politiche

RINA adotta un approccio fondato sulla tutela integrale della persona, sancito nella Politica Diritti Umani e nel Codice Etico, che vietano ogni forma di discriminazione, lavoro minorile o forzato, limitazione della libertà individuale e garantiscono condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della dignità dei dipendenti. Le politiche HR rafforzano questo impegno attraverso iniziative che promuovono benessere, equilibrio vita-lavoro, sostegno alla genitorialità e pari opportunità, contrastando rischi quali disparità geografiche nelle carriere o deterioramento del clima interno. Questo approccio si applica a tutta la forza lavoro, in tutte le geografie, con monitoraggio continuo tramite audit interni, strumenti HR e canali di segnalazione protetti. In particolare, di seguito si riportano i principali impegni e le politiche intraprese da RINA per garantire una gestione ottimale del lavoro e del capitale umano ed il rispetto dei diritti umani lungo la catena del valore:

Politica Diritti Umani

La Politica Diritti Umani del Gruppo RINA definisce gli impegni dell'azienda verso il rispetto dei diritti fondamentali di tutti i propri lavoratori, con obiettivi che includono prevenire e mitigare impatti negativi come discriminazioni, lavoro non dignitoso o limitazioni della libertà di espressione, e tutela attiva della salute, sicurezza e condizioni eque di lavoro. La politica si applica a tutto il personale dipendente, senza esclusioni. L'operatività di tale politica è garantita da specifiche procedure/istruzioni relative alla gestione ed instaurazione del rapporto di lavoro, nonché da strumenti di segnalazione come il whistleblowing e di gestione delle controversie e del contenzioso giuslavoristico. Il monitoraggio è altresì svolto tramite audit interni. La responsabilità dell'attuazione è in capo all'Amministratore Delegato. La politica è pienamente conforme ai principali standard internazionali, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, le Convenzioni ILO, i Principi Guida ONU su Imprese e Diritti Umani, il Global Compact e le Linee Guida OCSE, come esplicitamente indicato nei documenti ufficiali. Le esigenze e gli interessi dei lavoratori sono recepite tramite survey, relazioni sindacali e confronto continuo con HR. La politica è pubblicamente disponibile e comunicata ai dipendenti tramite portale intranet e onboarding aziendale.

Codice Etico - Principi sul lavoro, equità, nondiscriminazione, sicurezza e libertà di espressione

Il Codice Etico stabilisce i principi fondamentali cui devono attenersi tutte le persone di RINA, includendo parità di opportunità, rispetto della dignità e libertà individuale, non discriminazione, tutela della salute e sicurezza, correttezza retributiva e libertà di espressione. L'obiettivo è prevenire rischi come disparità di carriera, limitazioni del clima interno, fenomeni di discriminazione o condizioni di lavoro non adeguate, garantendo un ambiente inclusivo e rispettoso. Il Codice si applica a tutti i dipendenti e collaboratori, indipendentemente da ruolo, contratto o area geografica, senza esclusioni. La responsabilità dell'attuazione è del massimo livello dirigenziale delle varie funzioni. Il Codice richiama esplicitamente norme e standard internazionali, assicurando pieno allineamento ai principi del lavoro equo, della sicurezza e della tutela dei diritti umani. È reso accessibile tramite intranet, programmi di formazione obbligatoria e processi di onboarding.

Politiche e sistemi HR per la gestione del capitale umano (welfare, smart working, flessibilità, well-being)

RINA ha realizzato – e continua ad implementare – un sistema di welfare per tutti i dipendenti, che tenga conto delle esigenze di tutta la popolazione aziendale. Le iniziative avviate sono incentrate sui bisogni dell'individuo e del suo nucleo familiare e mirano ad un sempre maggiore equilibrio tra attività professionale e vita privata, convinti che questo abbia riflessi positivi anche sulle performance e sulla motivazione dei lavoratori.

Tra gli strumenti adottati ci sono smart-working, flessibilità oraria, benefit per il nucleo familiare, percorsi di wellbeing e iniziative per la genitorialità. L'obiettivo è mitigare rischi legati a stress organizzativo, disparità di opportunità o peggioramento del clima interno, e valorizzare opportunità come la crescita del benessere dei dipendenti, l'aumento della produttività e della talent retention. L'ambito copre tutti i dipendenti del Gruppo su scala globale, con misure personalizzate per categorie specifiche come genitori, personale con carichi familiari. La responsabilità è in capo alla Direzione HR globale. Le politiche sono coerenti con i principi delle Convenzioni ILO sul lavoro dignitoso e con le linee guida internazionali sul welfare e la salute organizzativa. Sono comunicate tramite intranet, HR portal, onboarding e campagne interne dedicate."

Politica sulle relazioni sindacali

RINA ha adottato una politica sulle relazioni sindacali che promuove un dialogo aperto e costruttivo con le rappresentanze dei lavoratori, nel rispetto della normativa applicabile, della libertà di associazione e del diritto alla contrattazione collettiva, in coerenza con i principi del Global Compact delle Nazioni Unite.

Gestione del lavoro

Nella gestione del proprio Capitale Umano, RINA applica e rende propri 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

Contrattazione collettiva, diritti e relazioni sindacali

Il confronto con il capitale umano è garantito e costante, sia a livello individuale, sia a livello collettivo, attraverso la relazione sindacale (ove applicabile).

A tutto il personale RINA vengono applicati i contratti collettivi di lavoro di riferimento laddove disponibili. A tutti i dipendenti è garantito il diritto di associarsi tra loro, costituire e aderire liberamente ad organizzazioni sindacali (ove esistenti e previste). Complessivamente, il 61% dei dipendenti RINA di tutto il mondo è coperto da un contratto collettivo di lavoro.

Dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro (S1_8)	u.m.	2025	2024
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	n	4.079	3.753
Numero totale di dipendenti per numero di persone (da S1-6)	n	6.729	6.154
Percentuale del totale dei dipendenti coperti da contratti collettivi (60a)	%	61	61

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa per tipo di contratto e genere, alla fine del periodo (S1_6 par. 50 b)	u.m.	2025			2024		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Apprenticeship	n	10	6	16	7	4	11
Fixed-term Employment Contract	n	198	565	763	173	463	636
Fixed-term Employment Contract for Replacement	n	16	5	21	17	5	22
Permanent Employment Contract	n	2.020	3.908	5.928	1.861	3.624	5.485
TOTAL	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa per orario lavorativo e genere, alla fine del periodo (S1_6 par. 52)	u.m.	2025			2024		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Total
Full-Time	n	2.129	4.317	6.445	1.951	4.045	5.996
Part-Time e contractors	n	115	163	278	107	47	154
Zero Hours	n		5	5	-	4	4
TOTAL	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154



	2025							2024						
Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa per tipo di contratto e regione, alla fine del periodo (S1_6 par. 50 b)	u.m.	Afr.	Ame.	Asia	Eur.	Oce.	Tot.	Afr.	Ame.	Asia	Eur.	Oce.	Tot.	
Apprenticeship	n	0	0	0	16	0	16	-	-	-	11	-	11	
Fixed-term Employment Contract	n	102	15	488	157	1	763	55	10	419	151	1	636	
Fixed-term Employment Contract for Replacement	n		1	8	12		21	-	-	9	11	2	22	
Permanent Employment Contract	n	105	994	533	4271	26	5929	97	1.061	473	3.832	22	5.485	
TOT	n	207	1010	1029	4456	27	6729	152	1.071	901	4.005	25	6.154	

Il 60% dei dipendenti del Gruppo è coperto da un contratto collettivo, come si evince dalla tabella seguente

Dipendenti coperti dai rappresentanti dei lavoratori (S1_8)	u.m.	2025
Numero di lavoratori con i propri rappresentanti	n	4079
Numero totale di dipendenti	n	6729
Percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	%	60

Per i dipendenti assunti da Legal Entity estere, non coperte da accordi di contrattazione collettiva, l'azienda prevede condizioni di lavoro stabilite dalle leggi locali applicabili e dal mercato del lavoro. Le condizioni principali sono indicate anche nel contratto individuale di lavoro e/o nel Local Handbook (se presente).

Lavoro minorile

RINA vieta ogni forma di lavoro minorile, non assume pertanto personale di età inferiore ai 18 anni. L'età dei candidati viene verificata durante il processo di reclutamento e selezione e, nel rispetto della normativa Privacy, ne viene conservata idonea documentazione. Anche all'estero RINA fa riferimento alla policy di gruppo pertanto - qualora la normativa locale dovesse prevedere la possibilità di far lavorare persone di età inferiore ai 18 - non procede comunque con l'assunzione di minori. Nei Paesi in cui non è legale richiedere la data di nascita in fase di selezione e reclutamento, l'informazione viene gestita in sede di verifica dei documenti obbligatori di assunzione (carta di identità/passaporto).

Lavoro forzato

RINA vieta ogni forma di lavoro forzato e/o obbligato. Tutto il personale impegnato presta pertanto il proprio lavoro volontariamente.

Lavoro irregolare

Il personale che opera in RINA è assunto con regolare contratto e non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare.

Impegno dei fornitori al rispetto dei diritti umani

RINA desidera rendere pienamente consapevoli i propri fornitori e far sì che si riconoscano nei principi su cui il Codice Etico si fonda, che lo condividano e lo applichino, come elemento basilare per la creazione di un rapporto di fiducia reciproca. Fra i principi generali del Codice Etico di RINA vi è proprio quello del Rispetto dei diritti umani ed equità del lavoro e della Responsabilità sociale di impresa. Oggi RINA ha implementato un codice di condotta che viene accettato da tutti i fornitori del Gruppo e che contiene i principi per garantire una catena di fornitura sostenibile.

Diritto a condizioni di lavoro adeguate

RINA garantisce il rispetto delle previsioni di legge e della contrattazione collettiva (ove applicabili) in materia di orario di lavoro, riposi, nonché dei trattamenti economici minimi.

Gestione del Capitale Umano

RINA è consapevole che una corretta ed attenta gestione del capitale umano contribuisce al benessere complessivo del personale, comportando un miglioramento delle performance individuali e collettive e quindi un impatto positivo anche per l'economia del Gruppo. Fondamentale è altresì l'investimento nella formazione del personale, che, seppur potendo comportare – nell'immediatezza – un aggravio di costo, consente una maggior fidelizzazione delle risorse coinvolte e lo sviluppo di talenti.

Iniziative quali lo smart working, riducendo gli spostamenti e il pendolarismo, generano benefici ambientali e si traducono in emissioni non generate pari a 1.820 tonnellate di CO₂eq.

RINA ha rinnovato i propri sistemi informatici per la gestione del capitale umano. È in grado quindi di misurare più agevolmente la ripartizione del personale per genere, fascia di età, formazione, nonché i livelli di fruizione dei corsi di formazione e la conseguente valorizzazione del capitale umano secondo quanto richiesto dagli standard.

Selezione dei Talenti

Il successo del Business RINA si fonda sull'eccezionale know-how del suo capitale umano, un asset cruciale che alimenta la nostra crescita, sostenuta dall'esperienza consolidata e dalle competenze dei nostri professionisti.

Negli ultimi anni abbiamo adottato una strategia di assunzioni ambiziosa, finalizzata a sostenere una significativa crescita organica in coerenza con gli obiettivi del nostro piano strategico.

Tra i profili ricercati figurano professionisti altamente esperti, ma anche numerosi giovani neolaureati con il potenziale per diventare i leader di domani. A tal fine, abbiamo siglato accordi con le principali università italiane per sviluppare iniziative formative mirate, rispondenti alle esigenze del mercato. Questi accordi si concentrano su tre principali ambiti: sviluppo delle conoscenze, orientamento e recruiting, e sviluppo delle competenze. Questo ci consente di preparare al meglio i futuri manager di RINA, favorendo l'innovazione e l'internazionalizzazione delle nostre attività. Essendo una realtà globale, abbiamo anche un piano per promuovere il nostro brand e collaborare con università a livello internazionale, con una governance più forte nelle nostre Region.

L'internazionalità del reclutamento rappresenta un elemento distintivo del nostro processo di selezione: si tratta di un'attività distribuita a livello globale, caratterizzata da volumi elevati e non più concentrata esclusivamente in Italia. Questo riflette il significativo percorso di sviluppo e trasformazione intrapreso negli ultimi anni, con una forte accelerazione delle assunzioni anche all'estero.

Se da un lato la formazione, le certificazioni e le esperienze professionali attestano le competenze tecniche, dall'altro, nella ricerca e selezione dei nostri futuri colleghi, poniamo sempre maggiore enfasi sulle soft skills individuali, che possono fare davvero la differenza, sempre garantendo un processo inclusivo e rispettoso di ogni diversità. Per garantire una valutazione sempre più obiettiva, abbiamo adottato un set di test che ci permette di avere una visione completa delle competenze trasversali di ogni candidato, il quale, indipendentemente dal risultato ottenuto, riceve un video-feedback per prendere maggiore consapevolezza delle proprie aree di forza e di sviluppo. Questo rappresenta per noi un aspetto fondamentale per rendere il processo di selezione sempre più trasparente, offrendo ai candidati un riscontro costruttivo durante l'intero iter.

Inoltre, per sostenere il nostro ambizioso piano di reclutamento, possiamo contare su percorsi formativi a supporto degli Hiring Manager incentrati su tecniche di intervista, gestione dei bias inconsci e utilizzo del sistema HRforME, che migliorano così il processo di selezione e promuovono un ambiente inclusivo e innovativo. A tale proposito, RINA ha implementato un'approfondita Interview Guideline per migliorare la valutazione dei candidati, in linea con il Leadership and Competency Model. Sviluppato dal team di psicologi, questo strumento consente di approfondire in modo sempre più obiettivo le soft skills dei candidati, garantendo assunzioni di alta qualità.

Per quanto riguarda gli strumenti di reclutamento, abbiamo adottato tecnologie avanzate per ottimizzare la gestione del ciclo di vita delle nostre persone in tutti i principali touchpoint, implementando HRforME – SAP. Il nostro sito Career, infatti, presenta offerte di lavoro costantemente aggiornate e un motore di ricerca intuitivo, pensato per guidare i candidati attraverso un processo di candidatura semplice e user-friendly. Il layout in costante aggiornamento del sito rispecchia la nostra Employee Value Proposition, rafforzando la reputazione del nostro brand e attraendo talenti di qualità.

L'integrazione tra l'Applicant Tracking System (ATS), SAP SuccessFactors, LinkedIn e la piattaforma SHL Talent Central ci permette di gestire in modo efficiente l'intero processo di selezione. Oltre alla pubblicazione di annunci di lavoro, siamo in

grado di condurre ricerche attive di personale, somministrare test psicometrici e linguistici, e realizzare interviste video, fornendo feedback strutturato a tutti i candidati. Questo sistema supporta il nostro team di reclutamento a livello globale nella valutazione e nelle decisioni, migliorando la qualità delle nostre assunzioni.

In aggiunta, nella sfida della digitalizzazione dei processi, RINA è stata selezionata per l'Early Acceleration Program di Microsoft, un'opportunità esclusiva che ci consente di accedere in anteprima alle nuove tecnologie. Grazie a questo programma, abbiamo accesso a Copilot 365, l'assistente virtuale di Microsoft, posizionandoci come pionieri nell'adozione di tecnologie emergenti, con un impatto positivo sulla nostra produttività e sulle competenze dei nostri dipendenti. Uno degli ambiti su cui stiamo investendo è proprio il reclutamento di nuovi talenti, dove la tecnologia gioca un ruolo cruciale nell'efficiamento del processo e nel miglior match tra domanda e offerta di lavoro.

L'adozione di Microsoft Azure DevOps, originariamente concepito per il settore IT, ci ha permesso di creare un team di recruiter che opera in maniera agile, sia come mindset che come strumenti. Questo approccio ha migliorato il nostro funnel di reclutamento, favorendo la collaborazione e l'efficienza del team. Il progetto è stato un vero e proprio viaggio, che ha preso avvio con sessioni di team building e coaching sull'Agile mindset, trasformando il nostro approccio alla gestione del lavoro e consentendoci di operare con maggiore velocità e precisione.

In sintesi, siamo costantemente guidati dai principi di pari opportunità, valorizzazione della diversità, equità e inclusione a livello globale. La nostra visione è quella di consolidare una squadra globale di professionisti altamente motivati, competenti e performanti.

La crescita organica, la collaborazione universitaria, l'attenzione alle soft skills e l'impegno per la diversità, l'equità e l'inclusione riflettono il nostro impegno verso un approccio moderno e responsabile, dove la valorizzazione delle persone e le esigenze dei nostri clienti sono al centro di tutto.

Welfare aziendale e Work Life Balance

RINA ha realizzato – e continua ad implementare – un sistema di welfare per tutti i dipendenti, che tenga conto delle esigenze di tutta la popolazione aziendale. Le iniziative avviate sono incentrate sui bisogni dell'individuo e del suo nucleo familiare e mirano ad un sempre maggiore equilibrio tra attività professionale e vita privata, convinti che questo abbia riflessi positivi anche sulle performance e sulla motivazione dei lavoratori.

Smart Working e Flessibilità d'orario

RINA prevede la possibilità di svolgere attività lavorativa in modalità agile. L'adesione allo Smart Working avviene su base volontaria. In Italia e in gran parte dei paesi esteri è inoltre prevista un'ampia flessibilità oraria.

L'impatto dello SW sull'organizzazione aziendale e sulla vita del dipendente

Lo SW rappresenta un nuovo paradigma lavorativo che sta avendo un impatto sulla vita delle persone e delle Aziende. Gli aspetti di complessità sono dettati principalmente dalla maggiore libertà nella organizzazione del tempo e del lavoro, dall'indebolimento dei rapporti interpersonali e dalla riduzione delle occasioni di incontro e di condivisione con i colleghi di momenti di confronto più informale.

Per questo RINA è impegnata nello sviluppo di nuovi modelli di lavoro, attraverso: l'adozione di nuovi strumenti utili al lavoro (dal supporto tecnologico ai nuovi approcci organizzativi), la creazione di nuovi spazi (digitali e fisici) utili all'aggregazione e agli scambi professionali e un'adeguata formazione manageriale per affrontare le nuove sfide del lavoro da remoto.

Smart Working: un'occasione di revisione degli spazi

Lo Smart Working è anche un'occasione per rivedere gli spazi, infatti, all'interno dei più ampi edifici RINA i locali sono stati ricreati in modo tale da garantire alle risorse che vi operano spazi di qualità, piacevoli e all'avanguardia.

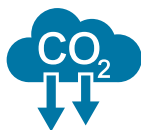
La sede è stata pensata anche nell'ottica del lavoro ibrido dove i momenti in presenza vengono vissuti in ambienti condivisi, flessibili e prenotabili. Sono infatti nate nuove sale riunioni e spazi insonorizzati (come le interview room e le phone booth), ma anche terrazzi, aree verdi indoor e aree relax/ristoro, con l'obiettivo di fornire spazi di condivisione dove trascorrere tempo insieme di qualità.

I numeri dello Smart Working



2.160 tonCO2

risparmiate grazie alla riduzione del pendolarismo



340 tonCO2

dovute ai consumi della postazione di lavoro domestica



Un bilancio finale di 1.820 tonCO2

Congedo parentale

In Italia, il congedo parentale - previsto e disciplinato per legge - come quello di maternità/paternità obbligatoria, è garantito a tutti i dipendenti. 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:

		2025			2024		
Dipendenti che hanno goduto di congedi per motivi familiari (S1_15)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti che hanno preso congedi per motivi familiari	g	164	131	295	229	213	442
Numero totale di dipendenti (da S1-6)	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154

Benefit

RINA generalmente eroga diversi benefit volti al benessere personale del dipendente e ad una migliore organizzazione della propria vita personale; vista la presenza in 70 Paesi, le prestazioni erogate sono molto varie. Eventuali trattamenti differenziati tra categorie omogenee di dipendenti non sono attribuiti su base discrezionale bensì in applicazione della disciplina di legge o contrattazione collettiva (ove presente).

- Assistenza sanitaria integrativa: La maggior parte dei dipendenti (sia full time che part time) è coperta dall'assistenza sanitaria integrativa, regolata dalla contrattazione collettiva ove prevista.
- Altri trattamenti di tipo indennitario: In Italia, per la maggior parte dei dipendenti sono previsti indennizzi in caso di morte (per qualunque causa) o invalidità permanente (in caso di infortunio possono essere indennizzati sia quelli professionali che quelli extraprofessionali) nonché in caso di perdita dell'autosufficienza (c.d. Long Term Care). Anche all'estero, salvo specificità dettate dalle normative locali, RINA prevede per i propri dipendenti indennizzi in caso di morte o invalidità permanente derivante da infortunio professionale o extra-professionale.
- Altri benefit: L'azienda mette a disposizione dei dipendenti titolari di un credito welfare (per previsione della contrattazione collettiva) una piattaforma per prestazioni welfare che comprende il rimborso per spese di istruzione, socio assistenziali (es: rette di asili, centri estivi, baby-sitting, assistenza domiciliare per familiari anziani o non autosufficienti ecc.), relative l'utilizzo dei mezzi di trasporto pubblico e il versamento alla previdenza complementare, oltre che l'acquisto di servizi ludico-ricreativi. Ai dipendenti di diverse società del Gruppo sono riconosciute una borsa nido ed una borsa di studio.

Programmi di assistenza alla transizione

Al fine di ridurre gli impatti dei licenziamenti la contrattazione collettiva applicata in Italia prevede periodi di preavviso parametrati al livello ed all'anzianità aziendale.

Inoltre, nell'ottica di un costante miglioramento di Gruppo, ai lavoratori dimissionari è sottoposta una Exit Interview Survey, la cui sottomissione è facoltativa, volta a cogliere il grado di soddisfazione del dimissionario rispetto a specifici temi (collegati, a titolo esemplificativo, all'ambiente di lavoro, al rapporto tra colleghi, alle opportunità di crescita ed al pacchetto retributivo) e ad individuare i motivi che lo hanno spinto a rassegnare le dimissioni.

Remunerazione

La qualità delle persone rappresenta per RINA un asset fondamentale di business ed è un importante obiettivo trattenere i migliori talenti e le relative competenze; in quest'ottica RINA mira ad offrire ai dipendenti pacchetti retributivi competitivi rispetto ai mercati in cui opera; essi 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, mentre i benefits sono previsti in maniera differenziata sui vari Paesi, seguendo le prassi e le richieste dei mercati locali.

Alla base della filosofia retributiva stanno principi di:

- Valorizzazione del merito: riconoscimento e adeguata remunerazione dei migliori talenti e delle relative competenze
- Pay equity interna: equo trattamento dei dipendenti, a parità di mansione svolta e nel rispetto delle diversità (sesso, nazionalità, etnico-religiose)
- Sostenibilità: corretto bilanciamento tra le aspirazioni degli individui e i mezzi economico/finanziari dell'azienda

Per garantire la stabilità della forza lavoro e mantenere i profili retributivi allineati ai mercati, RINA riconosce adeguamenti fissi a tutti i dipendenti, in base al Paese di appartenenza e alle dinamiche economico-inflative specifiche; questo può avvenire in ottemperanza alle prassi definite dagli accordi collettivi localmente applicati o ai quali occorre riferirsi, oppure identificando percentuali di adeguamento in linea con il mercato, fornite da un primario operatore nel campo retributivo.

RINA inoltre effettua periodicamente analisi di benchmark nei paesi e sulle unità operative più significative, per verificare che le retribuzioni siano effettivamente in linea con i competitors; l'obiettivo è remunerare adeguatamente il livello di esperienza di ciascuna persona, nonché le competenze e le responsabilità derivanti dal ruolo.

Oltre agli adeguamenti fissi per allineamento al mercato generale, vengono erogati aumenti di merito ai dipendenti che ottengono performance adeguate, valorizzando informazioni che provengono da altri processi aziendali (performance management e people growth). Gli aumenti di merito e i bonus attribuiti nel corso del processo di salary review sono basati sulle linee guida condivise con tutte le strutture e implementate sul sistema informatico di supporto, in modo da diminuire la soggettività delle valutazioni delle strutture manageriali.

Per quanto riguarda le componenti variabili della retribuzione RINA adotta da anni un sistema di MBO (Management by Objectives) volto a indirizzare la performance dei dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali. La retribuzione variabile è offerta ad una parte della popolazione, che ricopre posizioni strategiche o comunque di impatto rilevante sulle performance aziendali.

Per ogni posizione ritenuta "eleggibile" per assegnazione di un MBO viene fatta una valutazione sul livello del ruolo e vengono definite delle soglie minime e massime di importo; tali fasce sono calcolate in base alla Retribuzione Annuale Lorda e costituiscono linee guida di assegnazione nell'ambito delle quali i managers hanno facoltà di esprimere ulteriori valutazioni, in considerazione della posizione e delle caratteristiche delle persone che ricoprono tali posizioni. Le linee guida di cui sopra sono anch'esse finalizzate a garantire equità di trattamento per posizioni / ruoli equipollenti.

RINA sta anche affrontando le tematiche di gender pay gap, nell'ambito di un più ampio focus sulle diversità di genere. A partire dal 2024 sono state individuate ed introdotte delle metriche di gender pay gap per effettuare una misurazione ufficiale e stabilire poi degli obiettivi di riequilibrio di tale distanza, che sappiamo essere rilevante per la natura stessa delle attività che RINA ha intrapreso nella sua storia. Si riporta di seguito il divario retributivo di genere per l'anno di riferimento e quello precedente.

Divario retributivo di genere (S1_16 par. 97a)	u.m.	2025	2024
Retribuzione media oraria lorda dei dipendenti di genere femminile	€	24,27	22,03
Retribuzione media oraria lorda dei dipendenti di genere maschile	€	31,91	28,70
Divario retributivo di genere (97a)	%	23,94	23

Il rapporto tra la retribuzione totale annua del dipendente con la retribuzione più alta e il valore mediano della retribuzione totale annua per tutti gli altri dipendenti è pari a 10,60

Rapporto totale annuale di remunerazione (S1_16 par. 97b)	u.m.	2025	2024
Remunerazione totale annua della persona con il salario più elevato	€	500.000	500.000
Remunerazione totale annua mediana (esclusa la persona con il salario più elevato)	€	47.143	41.491
Rapporto tra salario annuo più elevato e remunerazione annua mediana	n.	10,60	12,05

Nella tabella precedente si evidenzia un calo del rapporto tra salario annuo più elevato e la remunerazione annua mediana, tale variazione è dovuta all'incremento della retribuzione mediana nel corso del 2025.

Si riporta di seguito il divario retributivo di genere per ciascuna categoria di dipendenti, a livello totale, salario base ordinario e stipendio complementare:

Divario retributivo di genere per categoria di dipendenti (salario di base ordinario) (S1_16 par. 98)	u.m.	2025		Divario retributivo di genere (%)	2024		Divario retributivo di genere (%)
		Retribuzione media oraria lorda dei lavoratori di genere femminile	Retribuzione media oraria lorda dei lavoratori di genere maschile		Retribuzione media oraria lorda dei lavoratori di genere femminile	Retribuzione media oraria lorda dei lavoratori di genere maschile	
Business Development	€	24,53	42,99	42,94	-	17,50	n.a.
Executive	€	193,18	146,77	-31,62	105,90	88,90	-19
Managerial	€	40,12	49,46	18,88	33,90	41,20	18
Managerial - Deputy	€		48,78		29,20	40,10	27
Professional	€	19,66	22,03	10,75	18,70	21,20	12
Technical	€	22,16	27	17,94	20,51	24,73	17

Per consultare le tabelle relative al divario retributivo di genere per ciascun Paese, sia a livello totale che per salario base ordinario e stipendio complementare, si rimanda all'Allegato 2 - S1_16BIS: "Divario retributivo di genere per Paese, sia a livello totale che per salario base ordinario e stipendio complementare".

Metriche - Informazioni sui Dipendenti

Lavoratori 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.

Numero di dipendenti per genere (S1_6 par. 50 a)	u.m.	2025			2024		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti alla fine del periodo	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154
Ripartizione dei dipendenti per genere alla fine del periodo	%	33,4	66,6	100	33	67	100

RINA riconosce la presenza di diverse generazioni all'interno del proprio organico e ne individua non solo le differenti esigenze e motivazioni, ma anche il valore che ciascuna può apportare all'azienda. Come evidenziato dai dati sottostanti la popolazione aziendale è composta per la maggior parte da soggetti di età compresa tra i 30 e 50 anni.

Distribuzione per età dei dipendenti (S1_9)	u.m.	2025			2024		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti per numero di persone sotto 30 anni (66b)	n	340	607	947	293	563	856
Numero di dipendenti per numero di persone tra i 30 e 50 anni (66b)	n	1.490	2.713	4.203	1.399	2.455	3.854
Numero di dipendenti per numero di persone sopra i 50 anni (66b)	n	414	1.165	1.579	366	1.078	1.444
Numero totale di dipendenti per numero di persone (da S1-6)	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154
Percentuale di dipendenti sotto i 30 anni (66b)	%	5	10	15	14	14	14
Percentuale dei dipendenti fra 30 e 50 anni (66b)	%	22	40	62	68	60	62
Percentuale di dipendenti sopra 50 anni (66b)	%	6	17	23	18	26	23

RINA ha come obiettivo il coinvolgimento delle nuove generazioni all'interno dell'ambiente lavorativo, i dati evidenziano come oltre il 60% appartenga alle generazioni Millenials e Z.

Distribuzione per età dei dipendenti (S1_9)	u.m.	2025			2024		
		Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti appartenenti alla Generazione Silenziosa (1925 - 1945)	n		2	2	-	3	3
Numero di dipendenti appartenenti alla Generazione Baby Boomers (1946 - 1964)	n	70	292	362	75	318	393
Numero di dipendenti appartenenti alla Generazione X (1965 - 1980)	n	647	1.481	2.128	623	1.431	2.054
Numero di dipendenti appartenenti alla Generazione Millennials (1981 - 1996)	n	1.226	2.167	3.393	1.180	1.964	3.144
Numero di dipendenti appartenenti alla Generazione Z (1997 - 2012)	n	301	543	844	180	380	560
Numero totale di dipendenti (da S1-6)	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154
Percentuale di dipendenti per numero di persone appartenenti alla Generazione Silenziosa (1925 - 1945)	%	0	0,03	0,03	-	0,1	0,1
Percentuale di dipendenti per numero di persone appartenenti alla Generazione Baby Boomers (1946 - 1964)	%	1,04	4,34	5,38	3,6	7,6	6,4
Percentuale di dipendenti per numero di persone appartenenti alla Generazione X (1965 - 1980)	%	9,62	22,01	31,62	30,3	34,9	33,4
Percentuale di dipendenti per numero di persone appartenenti alla Generazione Millennials (1981 - 1996)	%	18,22	32,20	50,42	%	57,3	47,9
Percentuale di dipendenti per numero di persone appartenenti alla Generazione Z (1997 - Today)	%	4,47	8,07	12,54	%	8,7	9,3



La presenza di RINA in oltre 70 Paesi ha impatto sull'eterogeneità della forza lavoro, circa la metà dei lavoratori non risiede in Italia evidenziando una spiccata attitudine internazionale del Gruppo.

	2025				2024		
Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa in Paesi con 50 o più dipendenti, alla fine del periodo (S1_6 par. 50 a)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Italia	n	1.296	2.044	3.340	1.156	1873	3029
Brasile	n	177	423	600	186	481	667
Stati Uniti d'America	n	103	248	351	101	245	346
India	n	40	259	299	34	258	292
Regno Unito	n	86	186	272	88	190	278
Cina	n	81	185	266	77	158	235
Romania	n	48	51	99	52	49	101
Turchia	n	41	94	135	43	92	135
Danimarca	n	15	73	88	16	60	76
Germania	n	28	46	74	28	43	71
Grecia	n	38	53	91	30	41	71
Tunisia	n	29	26	55	28	28	56
Indonesia	n	27	77	104	20	61	81
Emirati Arabi Uniti	n	26	81	107	11	30	41

Di seguito il dettaglio della ripartizione per area geografica dell'intero organico del Gruppo.

	2025				2024		
Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa per regione e genere, alla fine del periodo (S1_6 par. 50 b)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Africa	n	57	150	207	49	103	152
America	n	291	719	1010	302	769	1.071
Asia	n	239	790	1.029	203	698	901
Europe	n	1.650	2.806	4.456	1.496	2.509	4.005
Oceania	n	7	20	27	8	17	25
TOTALE	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154

Si riportano di seguito i dati relativi ai dipendenti facenti parte dell'alta dirigenza (intesa come il livello immediatamente successivo agli organi di controllo e coordinamento) divisi per genere:

	2025				2024		
Dipendenti a livello di alta dirigenza per genere (S1_9)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti per numero di persone a livello di alta dirigenza	n	3	20	23	3	21	24
Distribuzione di genere degli impiegati a livello di alta dirigenza	%	13	87	100	12	88	100

E' stato fatto un restatement del calcolo in merito alle riorganizzazioni intercorse

RINA è attenta ai temi di inclusione e si impegna a creare un ambiente di lavoro accessibile e inclusivo per tutti i dipendenti. L'azienda promuove iniziative e programmi che supportano le persone con disabilità, garantendo pari opportunità e valorizzando la diversità. Di seguito le numeriche per l'anno di riferimento e quello precedente.

Persone con disabilità presenti tra i dipendenti, salvo restrizioni giuridiche in materia di raccolta dei dati (S1_12)	u.m.	2025	2024
Numero totale di persone con disabilità	n	114	112
Numero totale di dipendenti (da S1-6)	n	6.729	6.154
Percentuale di persone con disabilità	%	2	2

		2025			2024		
Dipendenti con disabilità per genere (S1_12)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di impiegati con disabilità	n	67	47	114	65	47	112
Numero totale di dipendenti (da S1-6)	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154
Percentuale di persone con disabilità (80)	%	3	1	2	3	1	2

Lavoratori non dipendenti

Il numero del personale non dipendente, rappresenta il numero dei professionisti che non sono dipendenti permanenti dell'azienda, ma che collaborano all'erogazione dei servizi. In RINA, i non dipendenti includono i profili professionali che lavorano su specifici progetti o ricoprono particolari compiti nell'organizzazione. Di seguito il dettaglio:

Numero di lavoratori non dipendenti S1-7	2025			2024		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di lavoratori non dip.	250	3.035	3.286	247	3.122	3.369
Distribuzione di genere	7,6%	92,4%		7,3%	92,7%	



ESRS S1 - Salute e sicurezza dei dipendenti

S1 - SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Salute e sicurezza	Promozione di un ambiente di lavoro sicuro	A+	CB		Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	+++	Opportunità: sviluppo di servizi di audit, formazione e sistemi di gestione H&S, con ricavi ricorrenti	+
Incidenti	Infortuni ed incidenti del personale presso gli uffici, laboratori, sedi clienti	P-	CB		Business Inspection & Certification Activities Test Activities	+++		
		P-	CB		Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	+++		

Ambito

La valutazione di doppia materialità condotta da RINA include integralmente la forza lavoro propria nell'ambito degli impatti rilevanti legati alla salute e sicurezza. L'analisi copre i lavoratori degli uffici, del personale di laboratorio, delle squadre operative presenti presso siti cliente e del personale impiegato in trasferte o in paesi caratterizzati da condizioni di rischio elevato, poiché tutte queste categorie risultano potenzialmente esposte a impatti significativi sulla sicurezza.

Le categorie di lavoratori interessate dagli impatti rilevanti comprendono l'intera forza lavoro propria. L'azienda ha acquisito piena consapevolezza del fatto che alcune categorie di lavoratori risultano più esposte a rischi specifici. Il personale dei laboratori affronta un rischio maggiore in relazione alla manipolazione di sostanze chimiche, alla possibile esposizione a fumi e polveri e alla gestione dei rifiuti pericolosi. I lavoratori attivi su siti cliente o cantieri sono maggiormente esposti ai rischi operativi derivanti dalle condizioni fisiche del luogo di lavoro, quali lavori in quota, attività in spazi confinati e interazione con impianti industriali. Il personale impiegato in paesi ad alto rischio security affronta minacce fisiche estremamente rilevanti, mentre i lavoratori in trasferta possono essere esposti a rischi di spostamento o stress operativo.

Impatti

Sono presenti impatti positivi materiali derivanti dall'impegno di RINA nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro. L'azienda applica politiche strutturate di salute e sicurezza e sistemi di gestione consolidati, accompagnati da attività di formazione e sensibilizzazione continua rivolte a tutta la popolazione aziendale. Questo approccio genera un impatto positivo significativo sulla forza lavoro, migliorando la consapevolezza dei rischi, la capacità di prevenzione e la gestione delle situazioni operative complesse. Le matrici identificano questo impatto come materiale e diffuso su tutti i lavoratori, indipendentemente dal contesto in cui operano.

Rischi e opportunità

La forza lavoro può essere soggetta a diversi rischi, tra cui quelli legati a incidenti che si verificano negli ambienti di lavoro, come uffici, laboratori, siti presso clienti e paesi con elevato livello di rischio per la sicurezza. Queste situazioni possono generare impatti di natura legale, assicurativa, economica e reputazionale, oltre a causare possibili interruzioni delle attività aziendali o difficoltà nel reperire e mantenere personale qualificato. Allo stesso tempo, tali contesti offrono l'opportunità di mettere in risalto le competenze interne su salute e sicurezza e di proporre servizi di audit, formazione e consulenza ai clienti, contribuendo al rafforzamento dell'immagine aziendale e alla valorizzazione del capitale umano, sia in termini di fidelizzazione che di attrattività.

Alcuni rischi e opportunità riguardano in particolare specifiche categorie di lavoratori. Chi opera nei laboratori affronta una maggiore esposizione a sostanze pericolose, con il rischio di contaminazioni o incendi. Il personale impegnato presso siti cliente deve gestire i rischi tipici delle attività operative sul campo, come l'esposizione a condizioni fisiche critiche e l'interazione con impianti e infrastrutture non direttamente sotto il controllo aziendale. Infine, i dipendenti che lavorano in paesi considerati ad alto rischio security si trovano in situazioni di vulnerabilità accentuata, con potenziali minacce alla loro integrità fisica; per questi gruppi sono indispensabili misure di gestione mirate e specifiche.

Politiche

Il Gruppo RINA ha definito e implementato un sistema strutturato di politiche, processi e controlli volto a tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e a gestire gli impatti ambientali associati alle proprie attività, in coerenza con la normativa applicabile, con gli standard internazionali di riferimento e con il proprio modello di business.

Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

RINA ha adottato una Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro, applicabile a tutte le società del Gruppo e a tutte le categorie di lavoratori, inclusi dipendenti e, per quanto pertinente, collaboratori e terze parti operanti presso i siti aziendali. La Politica definisce i principi e gli impegni del Gruppo in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre.

In particolare, la Politica prevede:

- L'identificazione, valutazione e gestione sistematica dei rischi per la salute e la sicurezza;
- L'adozione di misure preventive e protettive adeguate alle attività svolte;
- La promozione di comportamenti responsabili e consapevoli da parte di tutto il personale;
- La formazione e l'informazione continua sui rischi e sulle misure di prevenzione;
- Il monitoraggio delle prestazioni in materia di salute e sicurezza e il miglioramento continuo del sistema.

L'attuazione della Politica è supportata da sistemi di gestione certificati secondo lo standard ISO 45001, adottati da RINA S.p.A. e da un numero significativo di società del Gruppo, che costituiscono un presidio strutturato per il controllo operativo e il monitoraggio delle performance H&S.

Politica Ambientale

Il Gruppo ha adottato una Politica Ambientale finalizzata a gestire e ridurre gli impatti ambientali delle proprie attività, in coerenza con i principi di prevenzione, uso efficiente delle risorse e miglioramento continuo delle prestazioni ambientali.

La Politica ambientale disciplina:

- La gestione degli impatti ambientali diretti e indiretti, inclusi consumi energetici, emissioni e rifiuti;
- Il rispetto della normativa ambientale applicabile nei Paesi in cui il Gruppo opera;
- L'adozione di pratiche operative volte a ridurre i consumi di risorse e le emissioni;
- L'integrazione delle considerazioni ambientali nei processi decisionali e operativi;
- Il monitoraggio delle prestazioni ambientali e la definizione di azioni di miglioramento.

Anche in ambito ambientale, il Gruppo si avvale di sistemi di gestione certificati, tra cui ISO 14001, che supportano l'implementazione delle politiche, il controllo dei processi e la tracciabilità delle informazioni ambientali.

Politica di Security

La Politica di Security del Gruppo RINA mira a garantire la protezione delle persone, degli asset aziendali e delle informazioni da minacce interne ed esterne, assicurando un approccio integrato e omogeneo in tutte le società del gruppo.

- Obiettivi della politica di security: Stabilire principi per la sicurezza fisica e informativa, confermare l'impegno nella protezione di persone e beni, e definire un modello integrato per ridurre rischi e gestire crisi.
- Attività di security svolte: Valutazione preventiva dei rischi, gestione conforme a norme internazionali, sicurezza fisica, programma di gestione del rischio di viaggio, protezione dei dati, gestione delle crisi, due diligence, protezione dei vertici aziendali e promozione di una cultura della security.
- Gestione della information security: Adozione di un sistema certificato ISO 27001 per garantire riservatezza, integrità e disponibilità delle informazioni, rispetto delle norme, valutazione e gestione dei rischi, continuità operativa e miglioramento continuo.
- Ambito di applicazione e revisione: La politica si applica a tutte le controllate di RINA S.p.A. nei limiti di legge ed è soggetta a revisione almeno triennale per assicurare l'efficace gestione dei rischi di security.

Governance e responsabilità HSE

La governance in materia di salute, sicurezza e ambiente è integrata nel sistema di controllo interno del Gruppo e prevede ruoli e responsabilità chiaramente definiti. Le Funzioni competenti, in coordinamento con le strutture operative, assicurano l'applicazione delle politiche HSE, il presidio dei rischi e il monitoraggio delle performance.

Le tematiche HSE sono inoltre integrate nei flussi informativi verso gli organi di governance, nell'ambito dei più ampi processi di Enterprise Risk Management, consentendo una valutazione strutturata dei rischi operativi e dei relativi presidi di mitigazione.

Monitoraggio, formazione e miglioramento continuo

Il Gruppo monitora le proprie performance in materia di salute, sicurezza e ambiente attraverso indicatori quantitativi e qualitativi, utilizzati per valutare l'efficacia delle politiche adottate e per individuare eventuali aree di miglioramento. I risultati del monitoraggio alimentano piani di azione correttivi e iniziative di rafforzamento dei controlli.

La formazione rappresenta un elemento centrale del sistema HSE: il personale riceve formazione obbligatoria sui temi della salute e sicurezza, adeguata ai rischi specifici delle attività svolte, nonché aggiornamenti periodici sulle procedure operative e sui comportamenti sicuri da adottare.

Nel complesso, l'approccio adottato da RINA in materia di salute, sicurezza e ambiente si fonda su politiche formalizzate, sistemi di gestione certificati, governance dedicata e processi di monitoraggio strutturati, contribuendo a presidiare i principali rischi HSE e a supportare il miglioramento continuo delle prestazioni del Gruppo nel medio lungo periodo.

Azioni

Sistemi di Gestione Integrati Salute Sicurezza Ambiente

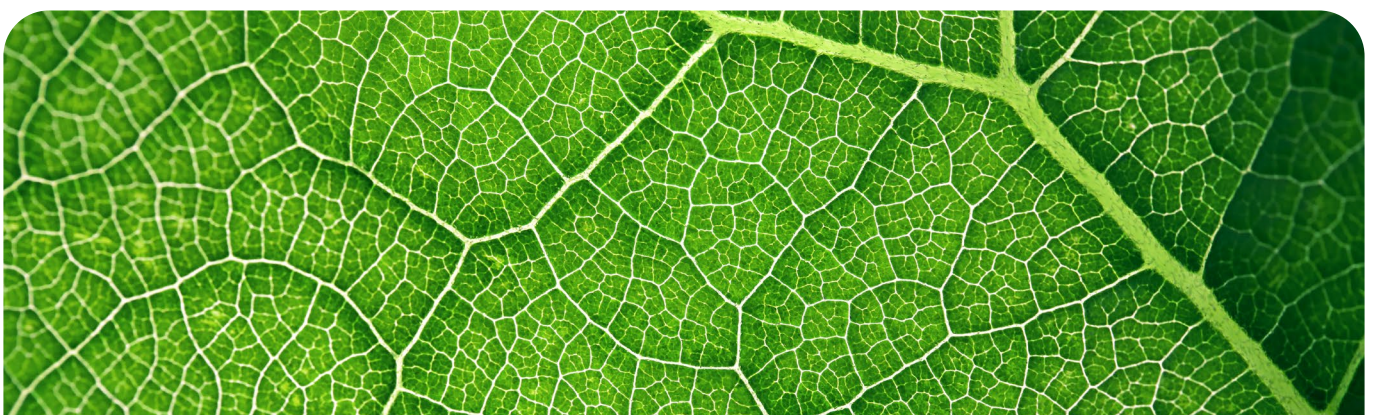
RINA ha implementato, su base volontaria, diversi sistemi integrati di gestione della salute, sicurezza e ambiente, in conformità alle norme ISO 45001:2023 e ISO 14001:2015, che attualmente si applicano a circa il 40% dei suoi dipendenti. L'obiettivo è quello di estendere i sistemi di gestione HSE delle 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.

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 45001:2023 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 sul sistema Incident Tool 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

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 Operational 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.

Target e Metriche

RINA monitora le proprie performance in tema di salute e sicurezza delle persone attraverso indicatori specifici. Di seguito sono riportati alcuni dati sulla frequenza e la gravità degli incidenti. Le ore di formazione HSE per dipendente

S1-14 Metriche di salute e sicurezza	2025	2024
Numero di decessi dovuti a lesioni connesse al lavoro	0	0
Numero di infortuni sul lavoro	12	13
Numero totale di ore lavorate dalla forza lavoro	11.769.585	10.650.760
Tasso di infortuni sul lavoro ³	1,02	1,22
Numero di giornate perse a causa di infortuni sul lavoro	214	605
Numero di casi riguardanti malattie connesse al lavoro	0	0

Numero di casi di malattie connesse al lavoro rilevate tra la precedente forza lavoro	0	0
Numero di lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza verificato	2.227	2.227
Percentuale di lavoratori propri coperti da un sistema di gestione della salute e della sicurezza verificato (%)	32,80	36,19

³Calcolato sulla base di 1.000.000 di ore lavorate

nel 2025 sono pari a 22116:

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 1.000.000 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'invalidità 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.

RINA, inoltre, monitora le proprie performance in tema di ambiente attraverso indicatori specifici visualizzati sulla dashboard KPI HSE. Questa dashboard è oggi implementata per le sole società RINA Italiane ed è resa disponibile a tutti i Responsabili di ogni Unità Organizzativa tramite la sezione HSE del Portale intranet HIVE.

È intenzione di RINA estendere il campo di applicazione ed i KPI della nuova dashboard HSE.

Protezione aziendale

Sicurezza fisica

In termini di esposizione alla minaccia si registra la presenza di personale stabile in 10 Paesi a rischio complessivo ALTO (Algeria, Bangladesh, Egitto, Israele, Libano, Mozambico, Nigeria, Russia, Sudafrica, Iraq) ove sono presenti 13 siti in cui operano 113 dipendenti;

Paesi a rischio complessivo ESTREMO (Libia, Ucraina) ove sono presenti 2 siti in cui operano 2 dipendenti.

Nel corso dell'anno sono stati registrati 24 eventi avversi di security (+5 rispetto a 2024), in Italia e all'Estero, in danno di personale e/o uffici RINA.

Inoltre, sono stati registrati 24 "near miss" di security, in Italia e all'Estero.

Sicurezza fisica e classificazione delle informazioni

Ai sensi della normativa vigente è stato fornito il supporto tecnico al fine di configurare 3 nuovi locali denominati "Area TULPS" presso RINA CSM a Castelromano e RINA Consulting a Via Adriano Olivetti 24, Roma per un totale di 4 (è stata dismessa quella di Viale Cesare Pavese 305, Roma).

Gestione dei rischi nei viaggi di lavoro

Dai dati forniti da Risorse Umane risulta che:

- 4091 dipendenti hanno effettuato almeno una trasferta di lavoro (+235 rispetto a 2024);
- Su un totale a livello Gruppo di 114974 trasferte (+12144 rispetto a 2024), 7027 (+623 rispetto a 2024) sono avvenute al di fuori della propria "home country" per un totale di 35033 (+6622 rispetto a 2024) giornate in 168 Paesi (+5 rispetto a 2024);
- Vi è una media mensile di 40 expat con familiari al seguito e si registra la presenza in 1 Paese a rischio complessivo ALTO (Israele) di 2 expat;
- 128 viaggiatori hanno effettuato almeno una trasferta di lavoro in un Paese a rischio complessivo ALTO o ESTREMO;
- Sono state effettuate 235 trasferte di lavoro in Paesi a rischio complessivo ALTO o ESTREMO.
- Lato assicurativo, risultano 16 richieste di assistenza presentate a Europ Assistance per il tramite del Centro Operativo (invariato rispetto al 2024) legate principalmente alla garanzia di responsabilità civile verso terzi.

Si segnala inoltre che sono state svolte, a supporto operativo degli Health&Safety Managers di RINA Consulting e RINA Services, 158 analisi per trasferte in 46 Paesi. Esclusivamente per Paesi con rischio complessivo ESTREMO 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 rischio complessivo ALTO, tali contributi sono utilizzati a scopo informativo per il lavoratore che affronta la trasferta.

Dal punto di vista tecnico-operativo, si segnala inoltre

- La gestione delle attività di business previste durante l'anno in Mozambico e Libia (onshore, offshore) ed i relativi 2 audit in presenza svolti;
- Il monitoraggio, terminato a Marzo, delle trasferte di lavoro nei Paesi confinanti l'Ucraina per la quale è ancora in vigore il Travel Ban;
- Il supporto a Supply Chain per l'adozione e utilizzo, da parte del personale RINA non italiano, dell'Online Booking Tool (OBT).

Protezione del top-management e sicurezza degli eventi

Nel corso dell'anno è stato fornito supporto alle UO competenti per la gestione di 18 eventi interni ed esterni (+9 rispetto a 2024).

Gestione delle emergenze e delle situazioni di crisi in ambito sanitario e/o security

Nel corso dell'anno è stata gestita la Crisi in Israele di Giugno u.s. che ha previsto il rientro in emergenza di personale RINA in loco (italiano e straniero) secondo quanto previsto dal Piano di Evacuazione aggiornato e ad oggi in vigore. Nello specifico, a seguito degli eventi legati al conflitto tra Israele e Iran l'evacuazione è avvenuta tramite supporto di Crisis24 con trasferimento via terra sulla Giordania e via aerea dall'aeroporto Internazionale Queen Alia di Amman fino a destinazione finale.

Al documento è affiancato un servizio di monitoraggio di intelligence del Paese con copertura continua al fine di attivare il Piano di Evacuazione in qualunque momento a seconda della criticità della situazione.

Inoltre, si segnala il monitoraggio di 15 potenziali crisi internazionali (+5 rispetto a 2024) dovute a

- Minaccia anarchico-insurrezionalista nei confronti delle società del Gruppo (Italia);
- Proteste e rivolte (Angola, Bangladesh, Indonesia);
- Disastri naturali (Australia, Bangladesh, Madagascar, Sudafrica, Tailandia, Turchia);
- Blackout di corrente elettrica (Cile);
- Temporanee crisi geo-politiche (Israele, Libano, Libia, Emirati Arabi Uniti, Qatar, Bahrain).

Audit di II° livello

Nel corso dell'anno sono stati svolti i seguenti audit di II° livello alle funzioni

- Marine & Certification HSSE (MCHSE) della Region North Asia;
- RINA Consulting QOHSE (EQOHS) di Comete Engineering S.A.;
- Real Estate HSSE Management (REAES) di RINA Prime Value Services

Formazione interna

Nel corso dell'anno è stato programmato ed erogato il percorso formativo "Psicologia della sicurezza" disponibile all'interno della RINA Digital Academy.

Comunicazione interna

È stata dedicata la HSSE Newsletter di Agosto al tema della security ed è stato impostato il lockscreen su tutti i laptop RINA al fine di sensibilizzare alla cura delle dotazioni aziendali.

Fornitori di servizi di protezione aziendale

Sono state svolte 2 valutazioni in merito a fornitori di servizi di protezione aziendale, current o prospect.

Risk Passport

In qualità di Risk Owner sono state svolte 112 valutazioni all'interno dei Risk Passport per i fattori Country Health and Medical Risk, Country Security Risk, Country Corruption Risk, Country Government Stability.

Richieste tecniche per partecipazione a tender in Paesi a rischio ALTO o ESTREMO

Sono state ricevute 35 (+21 rispetto a 2024) richieste tecniche, in aggiunta a quelle gestite tramite Risk Passport, per partecipare a tender in cui la componente di Corporate Security è considerata obbligatoria a livello contrattuale o secondo la documentazione di processo interna RINA (PR/IS).

Le richieste sono state elaborate secondo le specificità indicate dal cliente, actual o prospect, se dettagliate e, ad ogni modo, in linea con i documenti di processo interni.

Integrazioni

Nel corso dell'anno si è svolta l'integrazione dei sistemi, processi, tool informatici di RINA Prime Value Services e Foreship con quelli del Gruppo.

Responsabile della protezione aziendale in RINA Consulting

Nel corso dell'anno la funzione EQOHS di RINA Consulting ha nominato il proprio responsabile della protezione aziendale (SSE) nonché ha svolto il processo di selezione per il reclutamento di 1 ulteriore risorsa dedicata alla gestione delle tematiche relative alla protezione aziendale (1 Security Specialist a supporto del SSE).

CSE, così come previsto, ha provveduto ad effettuare ulteriore formazione on demand e fornire il supporto tecnico per l'utilizzo dei tool previsti.

Supporto a ISO27001 e NIS2

Con riferimento all'audit annuale di mantenimento previsto dalla ISO27001 è stato fornito supporto a Global IT Governance & PM (GPROM) per i requisiti della norma riferiti alla sezione obbligatoria di Sicurezza Fisica, aggiornando il relativo assessment.

Per quanto riguarda la direttiva NIS2 è stato fornito supporto a IT Security per la Gap Analysis riferita a RINA S.p.A.

Mass notification system per RINA UK Business Continuity Plan

Su richiesta di RINA UK, al fine di impostare il proprio Business Continuity Plan, è stato necessario configurare e rendere operativo il "Mass Notification System" disponibile in Horizon per i dipendenti RINA con sede di lavoro in uno o più uffici RINA ubicati nel Regno Unito.

ESRS S1 - Valorizzazione e soddisfazione del personale

S1 - VALORIZZAZIONE E SODDISFAZIONE DEL CAPITALE UMANO

Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Benessere dei dipendenti	Promozione del benessere e dell'equilibrio tra vita privata e lavoro	A+	CB		Management & support functions	+++	Opportunità: incremento reputazionale, attrazione di nuovi talenti, retention del personale ed aumento della produttività.	+
Working conditions	Promozione della genitorialità	A+	CB		Management & support functions	+++	/	/

Formazione e sviluppo delle competenze	Promozione di un ambiente di lavoro stimolante tramite formazione performance management e sviluppo delle competenze dei dipendenti	A+	CB	Management & support functions	+++	Opportunità: incremento reputazionale e miglioramento della produttività.	+
Engagement	Ascolto e rispetto delle esigenze dei dipendenti	A+	CB	Management & support functions	+++	/	/

L'impegno dell'azienda nel raggiungere obiettivi di performance e sostenibilità si traduce attraverso la funzione Global People Development, la cui competenza consiste nel promuovere una cultura aziendale sostenibile e inclusiva, ponendo al centro il benessere e lo sviluppo dei dipendenti. Questi obiettivi si traducono in un approccio centrato sulle persone, promuovendo l'auto-responsabilità e la fedeltà aziendale.

Le attività della Global People Development giocano un ruolo cruciale nel favorire la crescita delle competenze all'interno del gruppo RINA, attraverso processi e strumenti di apprendimento continuo. Questa funzione propone, supporta ed implementa iniziative a medio e lungo termine che si integrano nel percorso di trasformazione che RINA sta intraprendendo, sostenendo la People Strategy dell'azienda.

Inoltre, la funzione People Development adotta un approccio iterativo, pianificando regolari momenti di ascolto tramite Engagement Survey, al fine di raccogliere feedback utili per valutare l'efficacia delle iniziative e il loro impatto sulle attività delle risorse.

Ambito

La valutazione di doppia materialità di RINA include l'intera forza lavoro propria all'interno delle tematiche relative alla valorizzazione e soddisfazione del capitale umano. Gli impatti considerati abbracciano tutte le categorie di dipendenti, indipendentemente dal ruolo o dall'ubicazione, poiché iniziative come il benessere organizzativo, la formazione, l'equilibrio vita-lavoro e l'engagement generano effetti diffusi su tutta la popolazione aziendale. Le analisi confermano che tali aspetti rappresentano una componente rilevante e trasversale delle dinamiche che influenzano la relazione tra impresa e lavoratori.

La natura trasversale del tema valorizzazione e soddisfazione del capitale umano fa sì che non emergano gruppi di lavoratori significativamente più esposti a rischi rispetto ad altri. Le iniziative volte al benessere, alla formazione e all'engagement sono infatti destinate a tutta la popolazione aziendale e non presentano elementi che possano determinare una vulnerabilità differenziale. Alcune categorie, come i lavoratori maggiormente coinvolti in processi di cambiamento organizzativo o tecnologico, potrebbero richiedere un accompagnamento più intenso, ma ciò non si traduce in una maggiore esposizione strutturale al rischio. L'analisi conferma pertanto un impatto distribuito in modo equo e uniforme tra tutti i lavoratori.

Impatti

L'analisi di materialità non evidenzia impatti negativi materiali direttamente attribuibili alla tematica della valorizzazione e soddisfazione del capitale umano. In linea generale, l'esposizione a impatti avversi potrebbe manifestarsi solo in modo indiretto, ad esempio in contesti dove manchino adeguati strumenti di ascolto, possibilità di crescita professionale o condizioni organizzative favorevoli. Tuttavia, tali aspetti non raggiungono la soglia di rilevanza definita dall'analisi di materialità e non sono classificati come impatti negativi materiali. La natura di questa tematica è intrinsecamente orientata al miglioramento della qualità della vita lavorativa e non genera impatti avversi sistemici o significativi sulla forza lavoro.

La valorizzazione e soddisfazione del capitale umano genera impatti positivi materiali e ampiamente diffusi. L'impegno aziendale nel rafforzare il benessere dei lavoratori, nel promuovere programmi di formazione continua, di sviluppo

delle competenze, di engagement e di supporto all'equilibrio vita-lavoro produce un effetto diretto e rilevante sulla motivazione e sulla qualità dell'esperienza professionale. L'analisi di materialità conferma che tali iniziative contribuiscono significativamente al rafforzamento del senso di appartenenza, all'aumento della produttività, alla riduzione del turnover e alla crescita della soddisfazione complessiva del personale, configurandosi come uno dei principali vettori di impatto positivo dell'azienda sulla propria forza lavoro.

I piani di transizione verso un modello operativo più sostenibile non producono impatti negativi materiali sulla valorizzazione del capitale umano. L'evoluzione digitale, l'innovazione tecnologica e l'orientamento verso un'organizzazione più attenta al clima possono richiedere la riqualificazione o l'aggiornamento delle competenze, ma non generano effetti avversi rilevanti sulla soddisfazione o sulla motivazione dei lavoratori. Al contrario, tali trasformazioni aprono opportunità di crescita professionale, rafforzano la capacità di apprendimento continuo e contribuiscono a un contesto lavorativo moderno, dinamico e stimolante.

Rischi e Opportunità

Nel tema della valorizzazione del capitale umano, l'analisi di materialità evidenzia soprattutto opportunità. Un sistema efficace di ascolto, coinvolgimento e sviluppo professionale rappresenta un fattore strategico in grado di migliorare la retention, attrarre talenti e rafforzare la reputazione aziendale. Le iniziative a sostegno del benessere psicologico, fisico e organizzativo contribuiscono a un ambiente di lavoro più produttivo e collaborativo. Sul versante dei rischi, eventuali carenze in questi ambiti potrebbero riflettersi in un peggioramento del clima interno, un aumento del turnover o una riduzione dell'engagement, ma tali rischi non emergono come materiali secondo la valutazione condotta. La natura del tema è infatti prevalentemente generativa di valore e non configura rischi significativi sul piano dell'impatto.

Politiche

Procedure Formazione

La procedura di formazione definisce come RINA pianifica, gestisce ed eroga le attività formative per i dipendenti, assicurando coerenza con la strategia aziendale e con i requisiti normativi. Regola la raccolta del fabbisogno formativo, la progettazione dei percorsi, la gestione del budget e le modalità di erogazione della formazione. Prevede inoltre il monitoraggio delle iniziative, la rendicontazione delle ore formative e l'analisi dei risultati, garantendo tracciabilità e qualità del processo.

Procedura Performance Management

La procedura di Performance Management del Gruppo RINA disciplina in modo strutturato l'assegnazione, il monitoraggio e la valutazione annuale delle performance individuali. Il processo si basa su obiettivi professionali e competenze, definiti secondo criteri di equità, trasparenza e misurabilità (obiettivi SMART). Sono previste tre fasi principali: definizione e condivisione degli obiettivi, valutazione intermedia (Mid Year Review) e valutazione finale di fine anno. Il sistema garantisce parità di trattamento, valorizzazione del merito e sviluppo delle persone, anche attraverso feedback strutturati e proposte formative. L'intero processo è supportato da strumenti digitali e monitorato per assicurare coerenza, inclusività e miglioramento continuo.

Procedura People Growth

Il Gruppo ha adottato un processo strutturato di talent management, People Growth & Succession, volto a promuovere lo sviluppo delle competenze, la valorizzazione dei talenti e la continuità organizzativa. Il processo si basa su criteri meritocratici, oggettivi e inclusivi, garantendo pari opportunità e assenza di discriminazioni. Attraverso mappatura delle willingness delle persone e valutazioni strutturate del potenziale, il Gruppo supporta la crescita professionale delle persone e la retention dei talenti. Il sistema favorisce inoltre una pianificazione della successione su ruoli strategici. L'efficacia del processo è monitorata annualmente tramite specifici indicatori HR.

Metriche

La stretta correlazione tra il successo economico di un'azienda e il suo capitale umano è ormai indiscutibile. Le organizzazioni, sempre più sensibili alle questioni ambientali e sociali, stanno ottimizzando risorse e processi dedicati allo sviluppo interno delle proprie risorse umane, mirando a promuoverne la crescita all'interno dell'azienda prima di ricorrere alla ricerca esterna.

Questa attenzione al talento non solo migliora gli indicatori economici, ma contribuisce anche alla retention e alla fedeltà aziendale.

		2025			2024		
Avvicendamento dei dipendenti (S1_6 par. 50 c)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa	n	256	824	1.080	242	796	1.038
Numero totale di dipendenti	n	2.244	4.485	6.729	2.058	4.096	6.154
Tasso di avvicendamento dei dipendenti	%	11	18	16	12	19	17

		2025						2024					
Avvicendamento dei dipendenti per regione (S1_6 par. 50 c)	u.m.	Afr.	Ame.	Asia	Eur.	Oce.	Tot.	Afr.	Ame.	Asia	Eur.	Oce.	Tot.
Numero di dipendenti che hanno lasciato l'impresa	n	41	370	219	447	3	1.080	51	295	183	494	15	1.038
Numero totale di dipendenti	n	207	1.010	1.029	4.456	27	6.729	152	1.071	901	4.005	25	6.154
Tasso di avvicendamento dei dipendenti	%	20	37	21	10	11	16	33,55	27,54	20,31	12,33	60,00	16,86

Azioni

Apprendimento e Sviluppo delle competenze

Il team Global People & Career Development promuove una gestione integrata e sostenibile delle persone, contribuendo in modo strutturato alla sostenibilità sociale del Gruppo. Attraverso iniziative integrate di sviluppo delle competenze, formazione, performance management e talent management, il team supporta la crescita professionale delle persone e la continuità organizzativa. L'approccio adottato è orientato al rafforzamento delle competenze chiave e alla creazione di valore di lungo periodo, in coerenza con gli obiettivi strategici e gli obiettivi ESG di RINA.

People Assessment

Al fine di massimizzare l'apporto strategico del talento all'interno dell'organizzazione, in continuità con quanto fatto negli anni passati, nel 2025 è stata organizzata una campagna di assessment rivolta agli individual contributor con almeno due anni di seniority in RINA. I partecipanti sono stati coinvolti in un'attività di mappatura volta a misurare il grado di presidio delle dimensioni chiave del nostro Competency Portfolio.

Gli insight raccolti offrono validi e oggettivi elementi a supporto delle persone valutate per avere una chiara visione delle aree su chi è ancora possibile lavorare.

L'obiettivo dell'iniziativa è fornire ai partecipanti una fotografia chiara dei propri punti di forza e aree di miglioramento, così da indirizzare, congiuntamente al proprio responsabile, azioni di formazione e sviluppo, anche attraverso l'utilizzo della molteplicità di corsi offerti all'interno della nostra Digital Academy, sulle tematiche relative alle soft skills.

Mentorship Program

Il Programma di Mentorship rappresenta una leva strategica a supporto dello sviluppo sostenibile del capitale umano, progettata per rispondere in modo concreto alle esigenze delle persone e per rafforzare i quattro pilastri fondamentali delle Risorse Umane in RINA: pianificazione strategica basata sulle competenze, fluidità dei talenti, attrazione e fidelizzazione, e diversità, equità e inclusione (DE&I).

A seguito dei risultati positivi del progetto pilota avviato nel 2024, nel 2025 il programma è stato esteso a livello globale, coinvolgendo persone provenienti da differenti Paesi, funzioni e linee di business. Il programma prevede un numero limitato di posti; il criterio di eleggibilità comune è il possesso di almeno un anno di performance aziendale.

Uno degli obiettivi chiave dell'iniziativa è favorire l'inclusione e la collaborazione interculturale, riducendo le distanze geografiche e le barriere culturali, e contribuendo al superamento dei silos organizzativi. Il programma promuove la creazione di network trasversali e lo scambio di conoscenze ed esperienze tra persone con background, ruoli e seniority differenti.

Learning

Nel 2025, RINA ha consolidato e ampliato il proprio impegno verso una cultura del continuous learning, investendo in modo significativo nella crescita professionale delle proprie persone. Per RINA, la formazione rappresenta un asset strategico a doppia valenza: da un lato favorisce lo sviluppo delle competenze individuali e il miglioramento della produttività, dall'altro costituisce una leva fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi di business, il rafforzamento dell'engagement e l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti. La dimensione digitale della formazione ha continuato a svolgere un ruolo chiave nel garantire inclusività ed equità di accesso, consentendoci di raggiungere i colleghi in ogni parte del mondo con azioni mirate di upskilling e reskilling. Investire nelle competenze fondamentali significa per RINA investire nella qualità delle relazioni professionali, nell'ambiente di lavoro e, più in generale, nella sostenibilità sociale dell'organizzazione, con un impatto positivo destinato a riflettersi sempre più concretamente sulla qualità del lavoro di squadra e sulla produttività complessiva.

La nuova learning strategy sviluppata nel 2025 ha posto al centro il rafforzamento della leadership a tutti i livelli dell'organizzazione e lo sviluppo di competenze commerciali strategiche, articolandosi in quattro iniziative principali: il Leadership HUB, il Leadership Bootcamp, Leadership in Action, Sales Academy e i Webinar Human Skills & Emerging Technologies.

Leadership HUB: Il Leadership HUB è un'iniziativa formativa strategica realizzata in collaborazione con SDA Bocconi e rivolta ai Leader dell'azienda. Ciascuna edizione si è sviluppata in due giornate di formazione immersiva, caratterizzate da un modello didattico altamente coinvolgente e da un ambiente di apprendimento innovativo. I temi centrali del percorso sono stati Business Leadership e People Leadership, entrambi declinati sulla specificità del contesto RINA. L'obiettivo dell'iniziativa è sviluppare e consolidare una cultura manageriale condivisa attraverso la diffusione e l'adozione del Modello di Leadership e Competenze di RINA. Dal lancio del programma nel 2023, circa 500 Leader a livello globale hanno preso parte con successo all'iniziativa.

Leadership Bootcamp: Il Leadership Bootcamp è un percorso formativo di 20 ore articolato in cinque moduli, progettato per gli individual contributor che aspirano a ricoprire ruoli di leadership e che hanno espresso questa volontà nell'ambito del People Growth and Succession Process. Il programma affronta temi legati allo sviluppo personale e interpersonale, alla gestione della crescita professionale e alle competenze di general management, tra cui autoregolazione, comunicazione efficace, career conversation, prioritizzazione e gestione del cambiamento. L'obiettivo è preparare i futuri leader dotandoli degli strumenti e delle competenze necessarie per affrontare con consapevolezza il passaggio a un ruolo manageriale.

Leadership In Action: Leadership in Action è un percorso formativo di 16 ore strutturato in quattro moduli, dedicato ai neo-manager che si trovano nelle prime fasi del loro ruolo di leadership. Il programma si concentra sulla costruzione di capacità di leadership fondamentali, il rafforzamento della consapevolezza di sé e la capacità di generare impatto fin da subito. Le tematiche affrontate includono coaching e career conversation, leadership collaborativa, utilizzo strategico dei dati e leadership adattiva. L'iniziativa mira a supportare i nuovi manager nel consolidamento delle proprie competenze di guida, accelerando la loro efficacia nel ruolo.

Sales Academy: La Sales Academy è un'iniziativa formativa dedicata ai profili commerciali dell'azienda, rivolta in particolare a colleghi junior e mid-level operanti nelle funzioni sales e business development di tutte le country e business unit. Il programma, della durata di 16 ore distribuite nell'arco di due mesi, ha coinvolto circa 100 colleghi provenienti da tutte le region. L'obiettivo della Sales Academy è rafforzare la forza commerciale di RINA offrendo nuove prospettive e promuovendo un approccio al business più coordinato e sinergico.

Webinar Human Skills & Emerging Technology: Nel 2025 RINA ha lanciato un ciclo di webinar articolato in due edizioni, ciascuna composta da cinque sessioni in formato misto live e self-study, che ha coinvolto complessivamente circa 400 colleghi. Il programma si è sviluppato lungo due filoni complementari: Human Skills, con sessioni dedicate a temi quali l'apprendimento continuo, il pensiero creativo e sistemico e l'analisi critica dei dati, ed Emerging Technologies, focalizzato sull'introduzione alla business intelligence, alla visualizzazione dei dati e all'interpretazione strategica delle informazioni attraverso strumenti come Power BI. L'obiettivo dell'iniziativa è stato quello di promuovere lo sviluppo di competenze trasversali e digitali in modo integrato, rafforzando la capacità dei colleghi di prendere decisioni informate e di affrontare la complessità con un approccio analitico e innovativo.

Formazione linguistica: Nel 2025 RINA ha ulteriormente rafforzato il proprio approccio alla formazione linguistica, integrandola in modo sempre più strutturato all'interno della People Strategy e dei processi di sviluppo delle competenze fondamentali. L'obiettivo è stato quello di stimolare un utilizzo più consapevole e continuativo degli strumenti linguistici, favorendo al tempo stesso motivazione, partecipazione e responsabilizzazione individuale. Oltre a garantire la piena accessibilità della piattaforma linguistica goFLUENT a tutta la popolazione aziendale, nel corso dell'anno sono state introdotte iniziative di engagement e gamification volte a incentivare l'apprendimento attivo delle lingue. In particolare, a Settembre 2025 è stato lanciato un contest globale di formazione linguistica, aperto a tutti i dipendenti del Gruppo, con l'obiettivo di valorizzare l'impegno e la costanza nello studio e di promuovere la collaborazione in team internazionali. Parallelamente, sono state realizzate attività di comunicazione e webinar dedicati per aumentare la conoscenza delle opportunità offerte dalla Language Academy, favorendone l'integrazione con i percorsi di sviluppo delle competenze fondamentali. Questi momenti di approfondimento hanno supportato le persone nell'utilizzo consapevole della piattaforma

e nella costruzione di percorsi di apprendimento linguistico coerenti con il proprio ruolo e contesto professionale.

Formazione Compliance: In un contesto in continua evoluzione, caratterizzato da cambiamenti normativi, tecnologici e organizzativi sempre più rapidi, la formazione obbligatoria rappresenta uno strumento fondamentale per garantire l'allineamento continuo delle competenze e la diffusione di comportamenti coerenti con i valori e i requisiti del Gruppo. Nel 2025 RINA ha consolidato e rafforzato il proprio sistema di formazione obbligatoria, integrandolo in modo strutturato all'interno della RINA Digital Academy e dei processi di People Development. L'attenzione si è focalizzata non solo sull'aggiornamento dei contenuti, ma anche sul miglioramento dei meccanismi di fruizione, comunicazione e monitoraggio, al fine di assicurare una partecipazione diffusa e consapevole a livello globale. Tra le diverse iniziative di formazione obbligatoria, ricordiamo il nuovo sistema di erogazione della formazione a tema CyberSecurity, gestito insieme al team IT Security,

Oltre alla formazione strategica e alla formazione obbligatoria, abbiamo rafforzato la nostra offerta formativa con programmi e percorsi di apprendimento specifici, sulla base di richieste ricevute dalle diverse unità di business, 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. Di seguito si riportano le tabelle contenenti i dati relativi al numero medio di ore di formazione suddivisi per genere e per figura professionale:

Numero medio di ore di formazione per genere (S1-13)	u.m.	2025		2024	
		Numero totale di ore di formazione offerte e completate dai dipendenti	Numero medio di ore di formazione per dipendente (83b)	Numero totale di ore di formazione offerte e completate dai dipendenti	Numero medio di ore di formazione per dipendente (83b)
Donne	h	102.917	45	85.140	42
Uomini	h	310.070	69	240.119	60
Totale	h	412.987	61	325.259	54

Numero medio di ore di formazione per categoria di dipendenti (S1-13)	u.m.	2025		2024	
		Numero totale di ore di formazione offerte e completate dai dipendenti	Numero medio di ore di formazione per dipendente	Numero totale di ore di formazione offerte e completate dai dipendenti	Numero medio di ore di formazione per dipendente
Commercial & Business Development	h	6.778	28	6729	33
Executive	h	777	34	447	19
Managerial & Managerial functional	h	42.720	36	22.421	26
Managerial - Deputy	h	287	29	325	25
Professional	h	29.966	25	28.332	23
Technical	h	330530	80	268.921	64
Totale	h	412.987	61	335.970	51

Gestione delle performance

Il processo di Performance Management per l'anno 2025 è stato interamente gestito attraverso il modulo dedicato del sistema gestionale SAP SuccessFactors, seguendo una programmazione a fasi stabilite e condivise ed in linea con i momenti cardine del calendario aziendale. Questo processo ha cadenza annuale e si articola in tre macro-fasi: l'assegnazione degli obiettivi, la revisione a metà anno e la valutazione finale. Il totale della popolazione è eleggibile al processo di riferimento per l'assegnazione degli obiettivi, se in forza entro il 30 settembre dell'anno di riferimento. L'assegnazione degli obiettivi è sempre più in linea con gli obiettivi strategici aziendali e con l'evolversi dell'organizzazione, del mercato ecc.

Nella fase finale, il protocollo prevede che i dipendenti esprimano una valutazione personale delle proprie competenze trasversali attraverso un processo di self-evaluation. Parallelamente, i manager possono raccogliere feedback dai colleghi sui propri collaboratori tramite una valutazione partecipativa (crowd-sourcing evaluation) focalizzata sulle competenze trasversali.

Questi passaggi finali sono intesi a mettere le persone al centro, rendendole protagonisti cruciali di tutto il processo valutativo. Attraverso l'introduzione di riferimenti comuni, i dipendenti possono meglio comprendere i livelli di competenze trasversali attesi ed effettuare un'autovalutazione significativa per il manager durante la valutazione conclusiva. Inoltre, al fine di garantire una valutazione completa e imparziale delle risorse e delle loro competenze, ogni manager ha la possibilità di richiedere il supporto dei colleghi nella valutazione dei propri collaboratori.

L'efficacia del processo è evidenziata dal seguente indicatore:

- 99,6% di valutazioni di fine anno concluse nel ciclo di performance precedente
- 96,7% degli obiettivi 2025 è stato assegnato entro i tempi previsti
- 93,4% di Mid-Year Review 2025 effettuate nella fase dedicata

Contestualmente al completamento della valutazione delle performance, attualmente in corso, il processo permette una raccolta sistematizzata dei training needs. Questa raccolta svolge un ruolo fondamentale nella definizione del piano di formazione per l'anno successivo, permettendo di individuare eventuali tendenze e richieste emergenti e agire con azioni formative mirate in contesti locali e in allineamento con gli HR Manager. Questi interventi, in aggiunta agli interventi trasversali di gestione global, permettono un'azione capillare della formazione volta a soddisfare i needs della popolazione RINA.

			2025*		2024			2023		
Performance review per genere (S1-13)	u.m.	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	n	2.118	4.062	6.180	1.467	2.777	4.244	555	1.119	1.674
Percentuale di dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera (83a)	%	-ongoing	-ongoing	-ongoing	71	68	69	30	30	30

*Persone in scope nel processo 2025. Le valutazioni sono in corso

People Growth

In risposta alla crescente esigenza di definire una visione sistemica e strategica della gestione del talento, nel 2025 è stata lanciata la terza edizione del processo di People Growth & Succession, il programma di talent management del Gruppo RINA finalizzato a supportare lo sviluppo sostenibile delle persone e la continuità organizzativa a livello globale.

Il progetto è volto a raccogliere e mappare le aspirazioni professionali (willingness) della popolazione aziendale, a promuovere su base annuale la valutazione del potenziale e a strutturare tavole di successione per le posizioni strategiche in tutte le aree geografiche in cui il Gruppo opera. Questo approccio consente di allineare le ambizioni individuali con le esigenze organizzative e le priorità di business, favorendo una crescita coerente e di lungo periodo.

Il processo di talent management rappresenta una leva strategica per il Gruppo RINA per diverse ragioni, tra cui:

- Promuovere l'ingaggio dei dipendenti a più alto potenziale e raccogliere informazioni funzionali a costruire il miglior piano per il loro sviluppo di carriera
- Costruire solide tavole di successione per le posizioni strategiche che riescano ad intercettare eventuali criticità organizzative
- Ottenere un set di informazioni funzionali a effettuare analisi previsionali in termini di work force planning

Il processo People Growth & Succession nel 2025 ha visto coinvolti più di 6438 colleghi, protagonisti della prima fase del processo, esprimendo le proprie preferenze in termini di crescita, con preferenza tecnica o manageriale, e di mobilità, sia nazionale che internazionale.

Successivamente l'identificazione della popolazione aziendale ad alto potenziale è stata affidata a un'apposita valutazione effettuata dai manager sulla base di talent driver derivati dal modello di Competenze e Leadership, poi incrociata con i valori di performance management. Il processo ci ha inoltre permesso la raccolta di preziose informazioni in termini di rischio e impatto perdita della popolazione coinvolta, unitamente alla definizione di tavole di successione. Attraverso la raccolta di questi dati sono state fatte delle analisi sulle caratteristiche del turn over in azienda.

Nel 2025 si è conclusa l'individuazione di coloro che sono stati definiti "high potentials", corrispondenti all'1% della popolazione eleggibile. Le persone selezionate sono entrate in un programma di sviluppo accelerato che include, tra le varie attività, la partecipazione al Development Center. Iniziativa di sviluppo strategica, che punta ad individuare le risorse di alto potenziale al fine di promuoverne la crescita interna.

L'iniziativa ha lo scopo, anche attraverso l'utilizzo di strumenti diagnostici, di indagare in modo strutturato le capacità ed il potenziale del personale coinvolto al fine di individuare azioni di sviluppo volte a rafforzare e/o indirizzare le particolari inclinazioni ed attitudini delle persone coinvolte e supportare la presa di decisione rispetto a possibili avanzamenti di ruolo, nei successivi 12 mesi.

Engagement

Nel 2025, RINA ha confermato il proprio impegno verso il coinvolgimento delle persone attraverso una serie di iniziative e progetti. Tra questi, l'Action Plan 2024-2026, che ha portato alla creazione di cinque tavoli di lavoro dedicati a: Evaluation Process Reshape, Learning Strategy Redesign, Job Rotation, SMEs Program, Employee Engagement & ESG Initiatives.

L'obiettivo di questi gruppi è stato quello di raccogliere spunti di riflessione utili a migliorare le aree emerse dalla precedente Engagement Survey 2024 e, più in generale, contribuire allo sviluppo e al rafforzamento di RINA nel suo insieme.

I progetti sono stati affidati a gruppi di lavoro rappresentativi della popolazione aziendale, composti da 79 membri selezionati per riflettere diversi criteri (business unit, genere, generazione, percorso di carriera e geografia) e hanno portato ad una percentuale di soddisfazione rispetto all'iniziativa dell'88%.

I gruppi hanno avviato le attività a novembre 2024 e le hanno concluse a marzo 2025, con successivi interventi di continuous listening per verificare l'efficacia delle azioni intraprese e con l'implementazione, già durante il corso del 2025, di alcuni progetti quali il lancio del Mentorship Program, l'avvio del progetto Learn with Impact, l'introduzione del Global Welcome Day per i nuovi assunti, i Career Paths, la nuova Learning Strategy, le Stay In Interviews e diversi interventi dedicati al benessere mentale e al sostegno alla genitorialità.

L'obiettivo a lungo termine è ambizioso: raggiungere un Engagement Score del 66% entro il 2030, considerato che il precedente risultato del 2024 è stato del 63%.

Parallelamente, nel 2025, RINA ha continuato a raccogliere feedback attraverso momenti di ascolto mirati, come survey dedicate ai principali passaggi della vita aziendale, tra cui l'induction e le exit survey. Per rendere l'esperienza di induction ancora più efficace, è stata introdotta una nuova survey in tema da somministrare tre settimane dopo l'ingresso del nuovo collega, con l'obiettivo di individuare sia i punti di forza del processo sia le aree di miglioramento per garantire un percorso di inserimento il più completo ed efficace possibile.

Inoltre, nel corso del 2025, è stato introdotto un progetto pilota di Stay In Interview, con l'obiettivo di promuovere iniziative mirate alla retention e alla conseguente riduzione del turnover. Questo strumento permette di raccogliere analisi e indicazioni utili per definire interventi concreti volti a valorizzare e trattenere i talenti all'interno dell'organizzazione.

Sempre con l'obiettivo di valorizzare l'Induction, come momento cruciale nella vita professionale di ogni dipendente, RINA, nel 2025, ha lanciato il Global Welcome Day, un evento online ricorrente organizzato e dedicato ai nuovi colleghi che hanno recentemente iniziato il loro percorso in RINA. Si tratta di un'opportunità per conoscere l'azienda, i suoi valori, le possibilità di crescita e per entrare in contatto con colleghi provenienti da diverse geografie.

Rappresenta un momento strategico di connessione: i new hires hanno la possibilità di interagire con i senior leader e con figure chiave dell'organizzazione, ottenendo una visione approfondita della strategia e delle priorità di RINA ma anche di ascoltare testimonianze di colleghi che hanno intrapreso percorsi di crescita internazionali che testimoniano il sense of belonging. Questo dialogo favorisce trasparenza, ispirazione e una forte senso di appartenenza.

Global Employer Branding Strategy

La People Strategy, come abilitatore del Piano Strategico 2030, si basa su quattro pilastri: la Strategic Skills - Based Planning, la Talent Fluidity, la Talent Attraction & Retention le iniziative di Diversity, Equity & Inclusion.

In connessione con il terzo pillar relativo alla Talent Attraction & Retention, la funzione People Experience ha la responsabilità di definire e condurre una strategia global di Employer Branding volta ad attrarre nuovi talenti. Per questi motivi, nel corso del 2025, RINA ha avviato un progetto di identificazione della nuova EVP che una contenga una autentica promessa valoriale coerente con la strategia di crescita.

Inoltre, con l'obiettivo di rafforzare la propria visibilità e attrattività sul mercato del lavoro, nel corso del 2025, RINA ha proseguito con delle iniziative volte a rafforzare il proprio posizionamento nel mercato del lavoro.

Tra le principali attività svolte, abbiamo intensificato la nostra presenza online su piattaforme strategiche come LinkedIn, Instagram e Glassdoor, per connetterci con potenziali candidati e promuovere la nostra cultura aziendale. Abbiamo inoltre consolidato collaborazioni con Università e istituti di formazione, sia a livello nazionale che internazionale.

Nell'ambito delle collaborazioni con le principali Università italiane, RINA è stata presente al Tech Talks organizzato dal Politecnico di Torino sul tema "Material Design per l'Additive Manufacturing" che ha coinvolto più di 40 studenti e studentesse di laurea triennale e magistrale di alcune discipline ingegneristiche come ingegneria meccanica, dei materiali, energetica e industriale. L'obiettivo è stato quello di formare gli studenti sulle attività tecniche di RINA nell'ambito dell'Additive Manufacturing e di farsi conoscere come un employer of choice raccontando le opportunità di inserimento lavorativo.

RINA ha realizzato due iniziative online che hanno permesso di incontrare studenti di ingegneria provenienti da vari atenei. La prima iniziativa, "Missione Project Management: metti alla prova per un colloquio con RINA", ha coinvolto quasi cento studenti, offrendo loro l'opportunità di comprendere come si svolge un colloquio di lavoro in RINA per il ruolo di Project Manager.

La seconda esperienza, "Come affrontare un'intervista tecnica in RINA", ha visto il coinvolgimento di 60 studenti di Ingegneria che hanno potuto apprendere come affrontare un'intervista tecnica in RINA.

Entrambe le attività, dedicate a studentesse e studenti dei corsi di laurea in Ingegneria, sono state progettate per fornire un supporto concreto nella preparazione ai colloqui tecnici e di project management.

Parallelamente, nell'ottica di contribuire alla valorizzazione dei talenti e delle professionalità femminili dell'ingegneria e in coerenza con il nostro impegno per attrarre candidate in ambito STEM, RINA ha aderito alla V Edizione del Premio Tesi di Laurea Ingenio al Femminile, Intelligenza Artificiale per le nuove sfide del 2050, promosso dal Consiglio Nazionale Degli Ingegneri, sostenendo le borse di studio per le studentesse vincitrici e partecipando alla commissione di valutazione di tesi di laurea.



ESRS S1 - Diversità, equità, inclusione & belonging

S1 - DEI&B								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Inclusione di persone con disabilità	Inadeguatezza di misure per persone con disabilità	P-	CB		Management & support functions	/	Rischio: la mancanza di misure adeguate porta ad un aumento delle inefficienze operative, aumento del turnover, danni reputazionali, rischi sanzionatori, minore attrattività.	+
	Promozione di un ambiente di lavoro sicuro ed inclusivo	A+	CB		Management & support functions	+++		
Diversità e misure contro la violenza e molestie sul lavoro	Casi di discriminazione, molestia o violenza	P-	CB/DS/US		Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	++		
	Supporto ai clienti nello sviluppo e nella certificazione di strategie per la diversità, equità ed inclusione	A+	CB		Business Inspection & Certification Activities	+	Opportunità: sviluppo di servizi di certificazione e formazione DEI.	+
	Mancato rispetto di pari opportunità per i livelli manageriali	P-	CB		Management & support functions	+		
Trattamento equo	Mancato rispetto delle pari opportunità per aree geografiche	P-	CB		Management & support functions	++	Rischio: possibilità di insoddisfazione e aumento del turnover, con rischi reputazionali	+

Ambito

La valutazione di doppia materialità di RINA ha identificato la tematica della diversità, equità, inclusione e appartenenza come materiale nell'ambito della forza lavoro propria, includendo tutta la popolazione aziendale. Le analisi condotte considerano infatti i dipendenti degli uffici, del personale tecnico e operativo e di tutto il personale distribuito a livello globale, poiché ciascuna categoria risente direttamente degli impatti positivi e negativi connessi alle dinamiche di inclusione, pari opportunità e rispetto sul luogo di lavoro.

L'analisi dei temi DEIB ha permesso di comprendere come alcuni gruppi di lavoratori possano essere più esposti a rischi di discriminazione o disparità rispetto ad altri. In particolare, possono emergere vulnerabilità tra i lavoratori appartenenti a minoranze, nelle sedi caratterizzate da contesti culturali complessi o nei ruoli dove la rappresentanza femminile o di altri gruppi è inferiore. Anche i lavoratori in paesi ad alto rischio sociale o in contesti con normative meno sviluppate in materia di tutela dei diritti possono essere maggiormente esposti a potenziali impatti. Questa consapevolezza consente di indirizzare misure più mirate, garantendo protezione, equità e un ambiente sicuro per tutti.

Impatti

Sono presenti impatti positivi materiali derivanti dalle iniziative e dalle politiche DEIB adottate da RINA. L'impegno nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, fondato sulla dignità delle persone, sul rispetto reciproco, sulla parità di trattamento e sulla prevenzione delle molestie genera effetti concreti su tutta la popolazione aziendale. Le attività

di prevenzione, formazione e sensibilizzazione, abbinate alla definizione di procedure chiare e sistemi di gestione, contribuiscono a migliorare il benessere organizzativo, rafforzano il senso di appartenenza, incrementano la fiducia interna e sostengono un clima lavorativo fondato su equità e meritocrazia.

La valutazione ha identificato alcuni impatti negativi materiali che riguardano la forza lavoro propria. Tra questi rientrano la possibilità di episodi di discriminazione, molestie o violenza sul luogo di lavoro, che possono avere conseguenze rilevanti sulla salute psicologica, sul benessere e sulla sicurezza dei dipendenti. In alcuni casi tali impatti possono manifestarsi come episodi isolati, ma potenzialmente gravi, che richiedono tempestività nella gestione, tutela adeguata delle persone coinvolte e solide misure preventive. Sono emersi anche impatti negativi potenziali legati alla mancanza di pari opportunità nella crescita professionale, in particolare nei livelli manageriali o tra differenti aree geografiche, fenomeni che potrebbero generare insoddisfazione e turnover.

Rischi e Opportunità

I rischi rilevanti legati all'ambito DEIB riguardano principalmente la possibilità di episodi di discriminazione o disparità di trattamento, che possono influire negativamente sul clima interno, aumentare il turnover e generare impatti reputazionali e legali. Ulteriori rischi emergono qualora la mancanza di equità nelle opportunità di crescita o nella rappresentanza interna comprometta la motivazione e la fiducia dei lavoratori. Parallelamente, la promozione di un ambiente realmente inclusivo rappresenta una significativa opportunità strategica: un contesto equo e rispettoso accresce l'attrattiva dell'azienda verso nuovi talenti, migliora la retention e consolida la reputazione di RINA come datore di lavoro attento alle persone. Le iniziative DEIB supportano inoltre la crescita delle competenze interne e rafforzano la produttività, contribuendo alla creazione di valore per l'organizzazione.

Politiche

Politica su Diversità, Equità, Inclusione & Belonging (DEIB)

La Politica DEIB di RINA è globale e definisce l'impegno dell'organizzazione nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso, in cui ogni persona possa sentirsi valorizzata e parte integrante della comunità aziendale. Il documento stabilisce principi chiari contro ogni forma di discriminazione e molestia, in linea con le normative internazionali e locali, estendendo questa tutela a tutte le fasi del rapporto di lavoro e a tutte le relazioni professionali, inclusi partner e fornitori. L'implementazione della Politica è affidata al Comitato DEIB, che supervisiona azioni, aggiornamenti e monitoraggi, mentre formazione e sensibilizzazione continue rafforzano una cultura fondata sul rispetto e sulla dignità. La presenza di canali di segnalazione sicuri e confidenziali garantisce la possibilità di affrontare tempestivamente comportamenti non conformi, sostenendo il benessere e l'inclusione delle persone in RINA.

Piano Strategico DEI&B

Nel corso del 2025, RINA ha proseguito nel consolidamento delle iniziative e degli obiettivi del Piano Strategico DEI&B 2030, ponendo al centro i principi di Diversità, Equità, Inclusione e Belonging. In linea con il Piano Strategico Industriale del Gruppo RINA, il Piano Strategico DEI&B rappresenta un pilastro della strategia aziendale "Charting New Horizons". Questo piano riflette l'impegno di RINA verso un futuro più equo e inclusivo, in cui le differenze costituiscono un valore fondamentale per l'innovazione e il successo organizzativo.

Il Piano pone particolare enfasi sull'importanza di creare pari opportunità, a valorizzare le persone e i gruppi sottorappresentati, promuovere una cultura globale basata sul rispetto reciproco e volto ad accrescere il senso di appartenenza. Le azioni implementate si sviluppano attorno a tre dimensioni - genere, generazioni e geografie che guidano l'impegno aziendale nel favorire una rappresentanza di genere più equilibrata, ridurre il divario retributivo e rafforzare la consapevolezza culturale a livello globale.

Metriche e Target

Nel 2025, RINA ha proseguito il suo impegno contro ogni forma di discriminazione, favorendo una cultura inclusiva volta a creare un ambiente di lavoro dove ogni singola persona possa sentirsi rispettata e dove la propria unicità venga valorizzata. RINA, infatti, promuove una cultura in cui tutte le persone sono incoraggiate a sviluppare nuove idee, portando innovazione. Le nostre procedure per garantire 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.

Si ritiene fondamentale valorizzare ogni forma di diversità, riconoscendo la ricchezza che ciascuna persona può apportare alla nostra organizzazione. Ci impegniamo a promuovere un approccio inclusivo, garantendo che il merito rimanga un principio guida, riconosciuto e sostenuto attraverso opportunità eque per tutte le persone.

In questo percorso, l'utilizzo di un linguaggio inclusivo e la consapevolezza dei diversi contesti culturali in cui RINA opera

rappresentano elementi essenziali. Essendo una realtà multinazionale, integrata da culture e tradizioni eterogenee, è per noi prioritario adottare modalità comunicative e comportamentali che rispettino e valorizzino tali differenze.

Promuovere il senso di **"Belonging"** significa lavorare per rafforzare la motivazione, la collaborazione e lo spirito di condivisione all'interno dei team. Questo approccio genera un circolo virtuoso che non solo favorisce un ambiente di lavoro positivo, ma permette anche di trasmettere entusiasmo e attenzione alle persone e a tutti gli stakeholders esterni, migliorando la qualità delle relazioni.

Le iniziative in ambito **DEI&B** hanno inoltre un impatto significativo sulla società, a partire dal mondo scolastico e universitario. Crediamo che ogni giovane debba avere la possibilità di esprimere pienamente il proprio potenziale, seguendo inclinazioni e talenti personali. Per questo, RINA continua a sostenere diversi progetti con scuole e università con l'obiettivo di ispirare le nuove generazioni a diventare leader empatici ed efficaci, e di incoraggiare le ragazze ad avvicinarsi con naturalezza e passione alle discipline STEM, grazie anche alla testimonianza delle nostre colleghe che ricoprono ruoli tecnici e di responsabilità.

RINA, in continuità con il 2024, ha posto la sua attenzione sul raggiungimento dei KPI del Piano Strategico DEI&B 2030 attraverso attività mirate e azioni concrete che promuovano un ambiente di lavoro inclusivo e aperto al dialogo. Questo monitoraggio è stato svolto tramite una dashboard che monitora questi risultati e, oltre a questo, a testimonianza di quanto sia una tema centrale per l'azienda, RINA, nel 2025, ha assegnato obiettivi connessi a KPI DEI&B ai leader of others. Nel corso del 2025 RINA ha rinnovato il proprio impegno sui temi DEI&B, introducendo una nuova policy che unisce in un unico documento le precedenti policy DEIB e anti-molestie. Questo aggiornamento rafforza ulteriormente la nostra posizione su queste tematiche e integra nuovi elementi chiave, come il concetto di Belonging, il ruolo e gli impegni del Comitato DEIB e l'importanza di valorizzare e rispettare le normative locali di ciascun Paese in cui operiamo.

I valori che promuove RINA rappresentano i principi guida che orientano le azioni di tutte le persone dell'organizzazione e che possono anche essere diffusi nella società.

La diversità, quindi, rappresenta certamente un valore etico, ma crediamo anche che costituisca una leva strategica capace di generare un impatto concreto dal punto di vista economico. Ad oggi la percentuale delle donne che ricoprono ruoli manageriali è 33,8%

Le iniziative realizzate nel 2025 hanno contribuito al miglioramento di tutti i KPI di Performance collegati ai target del Piano Strategico DEI&B 2030, con particolare riferimento alla presenza di donne in ambito STEM, in ruoli di leadership e Worldwide



33,8%

Percentuale donne che ricoprono ruoli manageriali

Ruoli STEM per genere

Per aumentare la presenza delle donne nelle discipline STEM all'interno del contesto lavorativo, RINA ritiene imprescindibile un cambiamento culturale profondo. Scuole, università, famiglie e aziende svolgono un ruolo determinante in questo percorso, che richiede un impegno continuativo e mirato a incoraggiare un numero crescente di ragazze a intraprendere studi e carriere scientifiche e tecnologiche.

A tal fine, l'azienda ha introdotto un KPI dedicato che ci consente di monitorare i progressi nelle assunzioni di donne STEM. Il nostro obiettivo è mantenere stabile al 29% la rappresentanza femminile in queste aree, un risultato sfidante considerando la limitata disponibilità di professioniste specializzate.

Per fronteggiare tale complessità, RINA ha sviluppato iniziative e campagne di recruiting rivolte specificamente alle donne STEM, con l'obiettivo di far conoscere le opportunità professionali, di ampliare il bacino delle candidature e consolidare la propria reputazione come ambiente di lavoro inclusivo e attrattivo per i talenti femminili.

In ottica di talent attraction, RINA ha infatti partecipato, nell'ottobre 2025, alla Seconda Edizione Italiana del STEM Women Congress, un'iniziativa internazionale che ha come obiettivo l'abbattimento del Gap di Genere all'interno delle discipline STEM sia dal punto di vista dell'occupazione lavorativa ma anche da un punto di vista più culturale. Questa edizione è stata dedicata al tema dello Spazio, inteso sia come frontiera da esplorare sia come ambito strategico in cui ampliare la presenza e le opportunità per le donne nelle discipline STEM. Abbiamo partecipato come azienda durante il panel "Dagli abissi alle stelle e ritorno" per dare una testimonianza concreta su come innovazione, sostenibilità e materie STEM migliorino la vita quotidiana.

Investire nel Women Empowerment significa anche creare un ambiente di lavoro più innovativo, capace di valorizzare appieno il potenziale femminile senza limitazioni. Promuovere la parità di genere rende l'azienda più creativa, attrattiva per i talenti e ne aumenta la competitività a lungo termine.



28,8%

Women in STEM sul totale del personale STEM

L'importanza della formazione DEI&B

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

In linea con i KPI del Piano Strategico DEI&B 2030, anche nel 2025 RINA ha monitorato il livello di avanzamento relativo alla formazione DEI&B, che prevede il raggiungimento del 100% entro il 2030, registrando un tasso di completamento pari al 92%.

RINA ha rinforzato inoltre il proprio impegno per aggiornare la sezione della piattaforma e-learning RINA Digital Academy specifica sulle tematiche DEI&B, con corsi di differenti tematiche volti sensibilizzare i nostri dipendenti.

Nel 2025 è stato inserito all'interno della nostra RINA Digital Academy, il corso Linee guida per gli Hiring Manager durante i colloqui. Un corso che prepara e fornisce ai nostri Hiring Manager gli elementi indispensabili per assicurare un processo di selezione equo e rispettoso delle diversità.

Nel 2025, RINA ha compiuto un passo significativo nel percorso verso una cultura aziendale più inclusiva lanciando alcune iniziative di formazione dedicate alla Diversity, Equity, Inclusion & Belonging (DEI&B) che sono il DEI&B Acceleration Training Program e il DEI&B Awareness Program.

Questi programmi sono stati pensati non solo per accrescere la consapevolezza sui temi della diversità e dell'inclusione, ma soprattutto per abilitare comportamenti concreti, promuovere una cultura del rispetto e del dialogo e creare le condizioni affinché ogni persona possa sentirsi valorizzata e pienamente parte dell'organizzazione.

Queste iniziative contribuiscono direttamente al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico DEI&B 2030, migliorando in modo trasversale indicatori come il senso di appartenenza e una maggiore presenza di donne in ruoli STEM e di leadership.

Non si tratta soltanto di numeri o metriche, ma di un cambiamento culturale che mette le persone al centro e rende l'azienda più forte, più aperta e più capace di creare valore nel lungo periodo.

Attraverso questi programmi, RINA conferma il proprio impegno nel costruire un luogo di lavoro dove la diversità non è solo riconosciuta, ma attivamente celebrata; dove ogni persona può contribuire alla crescita collettiva sentendosi davvero parte di una comunità.

Azioni

DEI&B Acceleration Training Program

Il DEI&B Acceleration Training Program si basa su tre dimensioni: Genere, Disabilità e Generazioni con l'obiettivo di guidare le nostre persone verso i cambiamenti culturali, di ridurre il divario di genere, di sostenere l'empowerment femminile, e creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e aperto a tutti.

Nel 2025 RINA ha organizzato il Women - Empowerment & Gender Alliance Program, rivolto a colleghe e colleghi Leaders of Others e High Potential provenienti da nove Paesi diversi. Il programma aveva l'obiettivo di sviluppare le risorse personali e professionali dei partecipanti, favorire l'alleanza e rafforzare l'inclusione di genere all'interno dell'organizzazione.

Strutturato attraverso incontri sia online sia in presenza, il percorso si è concentrato sul potenziamento del capitale agentico, elemento chiave per promuovere l'empowerment individuale e una maggiore autodeterminazione professionale. Parallelamente, il programma ha stimolato una riflessione sull'alleanza tra generi, promuovendo la collaborazione tra

uomini e donne e offrendo strumenti per riconoscere e superare i bias di genere, contribuendo così alla costruzione di un ambiente più equo e inclusivo.

Nel 2025, in linea con il Piano Strategico e con gli obiettivi DEI&B 2030, RINA ha implementato il Disability Awareness Program, un'iniziativa che ha mirato a sensibilizzare sulle disabilità visibili e non visibili, ampliando la comprensione del tema per incentivare empatia e ridurre lo stigma. Attraverso contenuti formativi e toolkit, il percorso ha aiutato a riconoscere e superare narrazioni e pregiudizi legati alla disabilità, a promuovere linguaggi e comportamenti inclusivi e a esplorare i principali modelli e framework utili a comprenderne la rilevanza nel contesto lavorativo.

Una parte del programma è stata dedicata al tema dell'alleanza, chiarendone il significato e fornendo strategie concrete per metterla in pratica nella vita professionale di tutti i giorni.

Con il Generational Awareness and Enabling Program, RINA ha avviato un percorso volto a favorire la comprensione e la sinergia tra le cinque generazioni presenti oggi nel nostro ambiente di lavoro. Il programma ha avuto come obiettivo quello di aumentare la consapevolezza sulle differenze generazionali in termini di valori, aspettative e stili di comunicazione, aiutando anche il nostro management a gestire efficacemente team multigenerazionali. Grazie a iniziative di sensibilizzazione e alla condivisione di buone pratiche, RINA ha promosso dinamiche collaborative che valorizzano le diversità generazionali, rafforzando il senso di appartenenza e migliorando l'engagement delle nostre persone anche grazie alla condivisione a livello globale di un toolkit pratico sulla tema della Generational Awareness.

Questo approccio contribuisce a costruire un'organizzazione resiliente e inclusiva, capace di rispondere con successo alle sfide di un contesto lavorativo in continua evoluzione.

DEI&B Awareness Program

In continuità con lo scorso anno, RINA ha lanciato il DEI&B Awareness Program, un percorso pensato per fornire a Leader of Others e alla HR Community strumenti concreti e riflessioni strategiche utili a integrare i valori della DEI&B nelle attività quotidiane.

Il corso DEI&B Workshop Awareness Program for Managers ha guidato i nostri manager nello sviluppo di una maggiore consapevolezza sui pregiudizi inconsci. Attraverso case studies, momenti di confronto e attività interattive, i partecipanti hanno esplorato modalità per riconoscere e superare gli stereotipi, favorendo decisioni più inclusive e valorizzando le differenze legate a genere, generazione e contesto geografico. Le sessioni pratiche hanno inoltre permesso di identificare i comportamenti che contribuiscono alla creazione di team inclusivi, collegando i bias al linguaggio e ai gesti quotidiani che possono influenzare il modo in cui collaboriamo.

Parallelamente si è svolto il workshop DEI&B Change Leadership for HR Community, dedicato alle persone che operano nell'area risorse umane. L'obiettivo era promuovere una maggiore consapevolezza su come i bias possano emergere nei processi HR e nelle interazioni con colleghe, colleghi e candidati. Il percorso ha offerto suggerimenti concreti per una gestione più equa e inclusiva delle attività HR – dalla selezione alle valutazioni delle performance, dagli avanzamenti di carriera fino ai sistemi retributivi – rafforzando la prevenzione di comportamenti discriminatori o molesti.

La partecipazione attiva dei nostri Leader of Others e della nostra HR Community rappresenta un passo importante verso la creazione di un ambiente di lavoro più equo, rispettoso e aperto alle diversità. Abbracciare i valori di diversità, equità e belonging significa infatti generare un impatto positivo non solo all'interno di RINA, ma anche nella società in cui operiamo.

Valore D

Nel 2025 RINA ha rinnovato la propria adesione a Valore D, la prima associazione di imprese in Italia impegnata nella promozione della parità di genere e di una cultura organizzativa inclusiva. L'iscrizione, avviata nel 2020, consente ogni anno alle nostre persone di partecipare a percorsi formativi sui temi DEI&B, programmi di mentorship interaziendale, workshop dedicati alle risorse umane e web talk. Nel corso del 2025, diversi colleghi e colleghe hanno preso parte a iniziative mirate, tra cui corsi sulla gestione delle emozioni, la cultura dell'errore, l'inclusione della diversità culturale come leva di innovazione, nonché seminari dedicati alla disabilità, all'inclusione e al ruolo delle donne STEM all'interno delle organizzazioni.

Mental Health & Well Being Program

Nel 2025 RINA ha promosso un programma di Mental Health, nella convinzione che la salute mentale rappresenti una priorità condivisa, in grado di influenzare il modo in cui viviamo, lavoriamo e cresciamo insieme. Supportare il benessere psicologico è fondamentale per creare una cultura aziendale sana e inclusiva.

Nel corso dell'anno, RINA ha organizzato due webinar con l'obiettivo di sensibilizzare tutta la popolazione aziendale sull'importanza di questo tema. Il primo webinar, svolto in occasione della Giornata Internazionale per la Salute Mentale, era dedicato al tema "Costruire la flessibilità psicologica, resilienza e crescita oltre le trappole mentali" e ha avuto l'obiettivo di aiutare i partecipanti a capire i meccanismi alla base del pensiero umano e dei processi decisionali, analizzando come

i bias cognitivi e le trappole mentali influenzino le nostre percezioni e scelte.

In seguito, si è tenuto un secondo webinar, dal titolo "Crescere insieme: genitori e figli nell'era digitale" con l'obiettivo di esplorare le principali sfide e potenzialità dell'adolescenza dal punto di vista dello sviluppo emotivo e cognitivo con particolare attenzione all'impatto dei social media.

Il programma ha l'obiettivo di promuovere la salute mentale nel luogo di lavoro e di facilitare l'accesso dei dipendenti RINA a servizi di supporto dedicati al loro benessere.

Certificazioni

Certificazione UNI/PdR 125:2022

RINA è uno dei principali Enti di certificazione attivi nell'ambito ESG e opera in modo strutturato sui temi di Diversity, Equity and Inclusion. In questo contesto abbiamo sviluppato servizi specialistici, tra cui la Certificazione della Parità di Genere secondo la UNI/PdR 125:2022. Nel 2025 abbiamo proseguito il lavoro con le diverse funzioni aziendali coinvolte per garantire il mantenimento dell'accreditamento di RINA Services S.p.A. come Ente di certificazione della Parità di genere a livello nazionale. Parallelamente, abbiamo aggiornato procedure e policy interne necessarie per mantenere la certificazione per RINA S.p.A., RINA Services S.p.A., RINA Consulting S.p.A. e RINA Check S.r.l.

Il percorso è stato accompagnato dal lavoro del Comitato Guida DE&I, istituito per monitorare l'avanzamento delle iniziative e assicurare una governance solida lungo tutto il processo. Il comitato, insieme al team DEI&B, ha contribuito a integrare in modo sempre più capillare i principi di inclusione, equità e valorizzazione delle diversità all'interno dell'organizzazione. Nel 2025, abbiamo sostenuto l'Audit con IMQ per il mantenimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 conseguendo un importante risultato in termini di miglioramento dei punteggi acquisiti nell'ambito dei KPI presenti all'interno del Piano Strategico UNI PdR.

Certificazione UNI ISO 30415

Nel corso del 2025, RINA Spa e RINA Consulting hanno ottenuto il mantenimento della certificazione UNI ISO 30415, un riconoscimento internazionale che rafforza il nostro impegno verso la promozione della diversità e dell'inclusione all'interno dell'organizzazione. Questo importante traguardo rappresenta un ulteriore passo avanti nel nostro percorso di integrazione dei principi di diversità e inclusione nelle strategie aziendali e nella cultura organizzativa, elementi che consideriamo fondamentali per il nostro successo e per un futuro sostenibile. La diversità e l'inclusione non sono solo valori etici e sociali per RINA, ma veri e propri asset strategici. Crediamo infatti che un ambiente di lavoro inclusivo, in cui ogni persona si senta valorizzata, rispettata e incoraggiata a dare il meglio di sé, sia la chiave per favorire l'innovazione, la creatività e la competitività.

ESRS S2- Sostenibilità della value chain

S2 - SOSTENIBILITÀ DELLA VALUE CHAIN								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Diritti umani	Promozione di standard sui diritti umani lungo la catena del valore	A+	US/DS		External subcontracting	+++		
	Violazione dei diritti umani lungo la catena del valore	P-	US/DS		External subcontracting	+	Rischio: Violazioni dei diritti umani comportano sanzioni, perdita di clienti, interventi correttivi onerosi e un significativo rischio reputazionale, con potenziali impatti sul posizionamento commerciale dell'azienda.	+
Salute e sicurezza	Promozione di standard di salute e sicurezza lungo la catena del valore	A+	US/DS		External subcontracting	+++		
	Infortuni e incidenti lungo la catena del valore	P-	US/DS		External subcontracting	+++		

DE&I	Promozione di standard DE&I lungo la catena del valore	A+	US/DS	External subcontracting	+
	Casi di discriminazione, molestie o violenza lungo la catena del valore	P-	US/DS	External subcontracting	+
Ambiente	Promozione di standard ambientali lungo la catena del valore	A+	US/DS	External subcontracting	++

Ambito

L'analisi di doppia materialità condotta da RINA conferma che la sostenibilità della supply chain rappresenta un tema rilevante che coinvolge l'intera catena del valore dell'azienda. Il perimetro di valutazione considera tutti i lavoratori che, pur non appartenendo direttamente alla forza lavoro interna, possono essere materialmente influenzati dalle attività, dalle decisioni e dalle relazioni commerciali di RINA. Questo approccio riflette l'impegno del Gruppo nel garantire che i propri valori — integrità, rispetto dei diritti umani, sicurezza e sostenibilità — siano estesi lungo tutta la filiera.

Le tipologie di lavoratori che possono subire impatti rilevanti derivanti dalle attività di RINA si distribuiscono lungo l'intera catena del valore. Tra questi rientrano i lavoratori impiegati presso i fornitori diretti e indiretti operanti nelle attività upstream, come i fornitori di servizi tecnici, professionali o di supporto, nonché coloro che appartengono a realtà industriali coinvolte nella realizzazione di beni o servizi acquistati da RINA. Sono inoltre inclusi i lavoratori delle realtà downstream che collaborano con l'azienda per la consegna dei servizi, le attività di supporto, le verifiche, la logistica o altre funzioni tipiche dei servizi TIC.

L'analisi considera anche categorie particolarmente vulnerabili, come lavoratori migranti, lavoratori impiegati in contesti ad alto rischio sociale o normativo e lavoratori occupati in paesi dove la tutela dei diritti potrebbe essere meno garantita. Questo approccio riflette la particolare rilevanza attribuita alla responsabilità sociale lungo la value chain e alla promozione di condizioni di lavoro dignitose, e nel Piano Strategico di Sostenibilità 2025-2030, include un percorso dedicato alla supply chain sostenibile.

L'analisi di materialità evidenzia che alcuni rischi lungo la catena del valore potrebbero manifestarsi in contesti geografici caratterizzati da minori tutele in materia di diritti umani, condizioni di lavoro e standard sociali. In tali paesi può essere più elevato il rischio di esposizione a forme di lavoro non conforme, come lavoro minorile, lavoro forzato o condizioni lavorative non sicure. Consideriamo di estrema importanza il monitoraggio continuo dei fornitori e l'adozione di criteri ESG che guidino l'intero processo di procurement responsabile, proprio per mitigare tali rischi e per contribuire allo sviluppo di una filiera etica e sostenibile.

Impatti

L'analisi di materialità evidenzia che nella catena del valore possono verificarsi impatti negativi sui lavoratori, come violazioni dei diritti, condizioni inadeguate o rischi per la salute, sia in modo sistemico che episodico. RINA promuove presso i fornitori standard in ambito diritti umani, sicurezza, ambiente e responsabilità sociale, contribuendo a migliorare le loro condizioni lavorative. Attraverso formazione e valutazione ESG, l'azienda diffonde i propri valori nella supply chain, incentivando pratiche sostenibili. Il Piano Strategico di Sostenibilità 2025-2030 prevede infatti un percorso dedicato alla filiera responsabile, con RINA come promotore di comportamenti sostenibili.

Rischi e Opportunità

I rischi rilevanti lungo la catena del valore includono la possibilità che fornitori operino in condizioni non allineate agli standard ESG richiesti da RINA, con potenziali implicazioni in termini di reputazione, continuità operativa, qualità del servizio e responsabilità sociale. Ulteriori rischi possono derivare dall'assenza di trasparenza nelle filiere globali o dalla difficoltà di verificare il rispetto dei diritti fondamentali in contesti geopolitici complessi.

Accanto ai rischi, l'approccio adottato da RINA genera importanti opportunità: l'integrazione progressiva di criteri ESG nel procurement, la diffusione di buone pratiche presso i fornitori, il miglioramento della tracciabilità e la costruzione di relazioni commerciali più solide e responsabili contribuiscono a rendere la filiera più resiliente, sostenibile e in linea con gli obiettivi strategici di medio-lungo periodo.

Politiche

Codice di Condotta Fornitori

Il Codice di Condotta dei Fornitori definisce gli standard minimi di RINA su diritti umani, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, etica e ambiente, con l'obiettivo di prevenire rischi sociali nella catena del valore e monitorarne costantemente la conformità tramite valutazioni ESG e controlli periodici. Si applica a tutti i fornitori e subfornitori, in tutte le aree geografiche e senza esclusioni, con particolare attenzione ai contesti a maggiore rischio. L'attuazione è supervisionata dalla funzione Global Supply Chain. Il Codice richiama i Principi ONU su Imprese e Diritti Umani, le Linee Guida OCSE e la Dichiarazione OIL, ed è definito tenendo conto degli interessi dei lavoratori della filiera emersi nei processi di materialità. È reso disponibile tramite onboarding digitale, piattaforme ESG e canali ufficiali, ed è obbligatorio per tutti i partner commerciali.

Procedura di Due Diligence

Tra le politiche adottate, RINA applica una procedura strutturata di due diligence delle terze parti, che definisce controlli preventivi e periodici sui fornitori, con l'obiettivo di identificare e mitigare rischi legati a violazioni dei diritti umani, condizioni di lavoro non conformi, corruzione, sicurezza e reputazione. La procedura è applicata a tutte le realtà del Gruppo e a tutte le terze parti rilevanti, con intensità rafforzata nei paesi e nei settori a maggior esposizione. La procedura copre l'intera catena del valore, senza esclusioni, e viene applicata tramite sistemi digitali dedicati (KRC, piattaforme di screening in fonti aperte). La responsabilità dell'attuazione è del Global Sustainability & Compliance e del Global Legal Affair, che supervisionano controlli, valutazioni dei rischi, decisioni e azioni correttive. La sua definizione tiene conto degli interessi dei lavoratori nelle filiere, in particolare nei contesti geografici più esposti.

Politica Diritti Umani

La politica sui diritti umani stabilisce l'impegno di RINA a prevenire e mitigare impatti negativi sui lavoratori della supply chain, con focus su lavoro dignitoso, non discriminazione e divieto di lavoro forzato o minorile, monitorati tramite due diligence e valutazioni basate sul rischio. Si applica all'intera catena del valore, includendo fornitori e partner di ogni area geografica, con attenzione speciale ai gruppi più vulnerabili. La responsabilità ricade sul massimo livello dirigenziale tramite il Comitato ESG. La politica è allineata ai Principi Guida ONU, alle Linee Guida OCSE e agli standard OIL; incorpora gli interessi degli stakeholders identificati attraverso processi di engagement e analisi di rischio. È comunicata ai partner tramite il Codice Fornitori, la contrattualistica e piattaforme digitali, e coinvolge attivamente i fornitori nella sua attuazione.

Azioni

Le catene di fornitura rappresentano una delle leve più importanti per le imprese per generare un impatto positivo nel sistema economico: sono i motori dell'economia globale, poiché producono e distribuiscono beni e servizi collegando imprese e individui in tutto il mondo attraverso i confini geografici, industriali, culturali e normativi. Le supply chain sono pertanto una dimensione strategica per le imprese poiché da un lato da esse deriva la stabilità delle forniture e, quindi, del business, e dall'altro poiché è nelle catene di fornitura che si gioca la partita della piena integrazione della sostenibilità nel modello di fare business delle aziende.

Nell'ambito della gestione della catena di fornitura, le principali sfide da affrontare riguardano temi centrali quali:

- **Sostenibilità e Responsabilità Sociale:** le aziende devono garantire che i loro fornitori rispettino standard elevati in termini di sostenibilità ambientale e responsabilità sociale
- **Conformità Normativa:** le aziende devono assicurarsi che i loro fornitori siano conformi alle normative internazionali e locali in materia di sostenibilità e diritti umani, il che richiede la raccolta di documentazione dettagliata
- **Gestione del Rischio:** questo include rischi legati alla qualità dei prodotti/servizi, alla continuità operativa, alla sicurezza delle informazioni e alla stabilità finanziaria dei fornitori

Per affrontare queste sfide, nel corso del 2024 RINA ha intrapreso diverse azioni, migliorando il processo di qualifica esistente e attivando il progetto relativo alla implementazione di una piattaforma integrata end-to-end, con l'obiettivo di garantire una governance efficiente, efficace e collaborativa dei processi della supply chain.

In particolare, questa piattaforma consentirà di gestire la qualifica del fornitore attraverso un processo che permetterà di creare degli score finanziari, organizzativi e di sostenibilità e di gestire la valutazione delle performance del fornitore per finalizzare il modello di continuous improvement.

Inoltre, per poter gestire, misurare e migliorare le performance di sostenibilità della propria supply chain in aree quali ambiente, pratiche lavorative e diritti umani, etica e acquisti sostenibili, RINA ha attivato partnership con provider esterni, i cui processi di valutazione evidenzino i punti di forza e le aree di miglioramento, consentendo a RINA di concentrare i propri sforzi di sostenibilità in modo efficace.

Così come sempre attraverso la collaborazione con providers esterni, completiamo la valutazione del fornitore attraverso indicatori finanziari ed organizzativi.

Infine, poiché per poter consolidare la sostenibilità a livello di catena di fornitura, un passo importante per le imprese è quello di tradurre le aspettative in direttive concrete per i propri fornitori, RINA ha elaborato il Codice di Condotta per Fornitori, allo scopo di delineare gli standard attesi nelle relazioni commerciali tra RINA e i propri fornitori, al fine di assicurare da un lato che i supplier aderiscano a tali standard e dall'altro che RINA possa prevenire e mitigare i più rilevanti impatti negativi sui diritti umani e del lavoro e sull'ambiente nelle proprie catene di fornitura.

Le disposizioni riportate in tale documento, si aggiungono a quanto già previsto all'interno del Codice Etico, del modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, e della nostra Politica Anticorruzione e Politica sui Diritti Umani e i fornitori RINA si impegnano ad operare nel rispetto dei principi previsti, pena l'esito non positivo della qualifica.

In presenza di riscontri che richiedono approfondimenti, o comunque ogni qualvolta ritenuto necessario, ai fini di procedere con la qualifica, RINA conduce sul fornitore un controllo di Due Diligence reputazionale, per cui i 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.

Due diligence delle terze parti

Lo scopo della due diligence delle terze parti è quello:

- Di supportare il processo decisionale aziendale
- Di ridurre i rischi, che potenzialmente potrebbero derivare da collaborazioni con terzi, dal punto di vista legale, reputazionale, finanziario, operativo e di security
- Di conformità rispetto alla normativa nazionale e internazionale

Il processo nel corso degli anni ha subito diverse implementazioni ed è in continuo miglioramento. Quest'ultimo è basato su specifici indicatori chiave di rischio (come sanzioni, security, corruzione, credito, rilievi audit, strategia di business) utilizzati per stilare un elenco di Paesi, nei quali devono essere verificati clienti, fornitori ed altre controparti. Annualmente sulla base dei criteri sopra indicati viene aggiornata la lista e questo comporta l'introduzione di nuovi paesi.

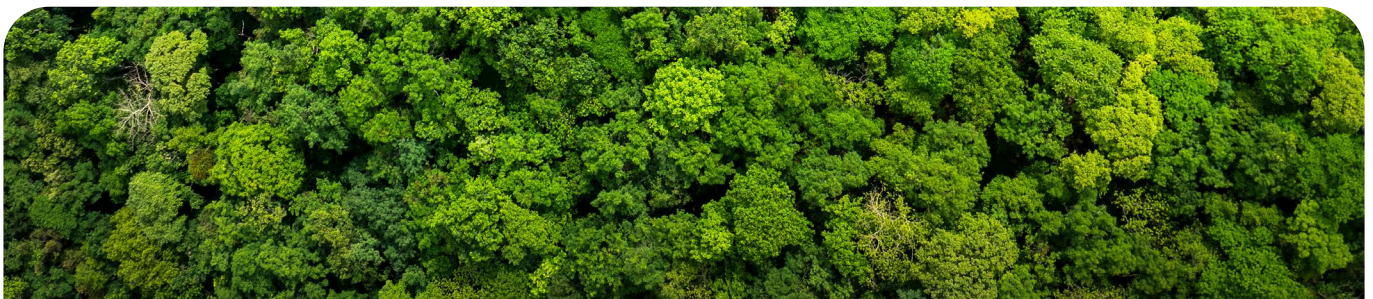
Il processo di due diligence si svolge con modalità differenti:

- A cadenza periodica (bisettimanale per clienti) e (mensile per fornitori)
- Su richiesta per partner, aziende target M&A, sponsorizzazioni, enti benefici, donazioni, per il conferimento di deleghe e procure, l'assegnazione della qualifica ISPS Auditor, la nomina di red e white team nonché le terze parti coinvolte nel Risk Passport
- Su richiesta, e con monitoraggio periodico, per navi, armatori e società di gestione e, ove applicabile, altre terze parti affiliate
- Su richiesta per la ricerca e la selezione del personale (o per i cambiamenti organizzativi) relativamente ai ruoli a rischio di corruzione in conformità con la valutazione del rischio ISO 37001, predisposti a seguito dell'implementazione del sistema di gestione anticorruzione. Rientrano nelle funzioni a rischio corruzione anche i membri del Board.

Nel corso del 2025 si è continuato a valutare diverse iniziative di miglioramento delle due diligence per meglio rispondere a casi più materiali dal punto di vista del business.

Revisione Elenco consolidato dei paesi sottoposti a Due diligence e in OGS

Si segnala che a novembre 2025 è stata aggiornata e pubblicata la lista dei paesi di registrazione/nazionalità delle terze parti da sottoporre obbligatoriamente a Due diligence, in conformità all'istruzione IS-COARM-ERM-02, tenendo conto dei seguenti indicatori: sanzioni, corruzione, sicurezza, credito, rilievi audit e strategia di business. Questo ha comportato l'entrata nella lista di tre nuove giurisdizioni: Bolivia, Burkina Faso e Regno Unito.



Controlli Annuali

Nell'anno 2025 sono stati effettuati 45.714 controlli, di cui 41.032 controlli mensili su clienti e fornitori registrati in Paesi a Rischio e 4.682 su richiesta delle Funzioni aziendali indipendentemente dal pre-screening del Rischio Paese.

Si segnala che complessivamente durante l'anno sono stati sottoposti a screening 6.358 fornitori e 37.633 clienti.

Come metrica di valutazione dell'efficacia del processo di Due Diligence Reputazionale è possibile considerare il numero di terze parti di nuova codifica nel 2025 che sono stati sottoposti a controllo, tenendo presente che il controllo ha riguardato esclusivamente le terze parti registrate nei paesi a rischio:

- il 58,71% dei nuovi clienti codificati è stato sottoposto a screening reputazionale
- il 63,10% dei nuovi fornitori codificati è stato oggetto di analisi.

Risk Passport

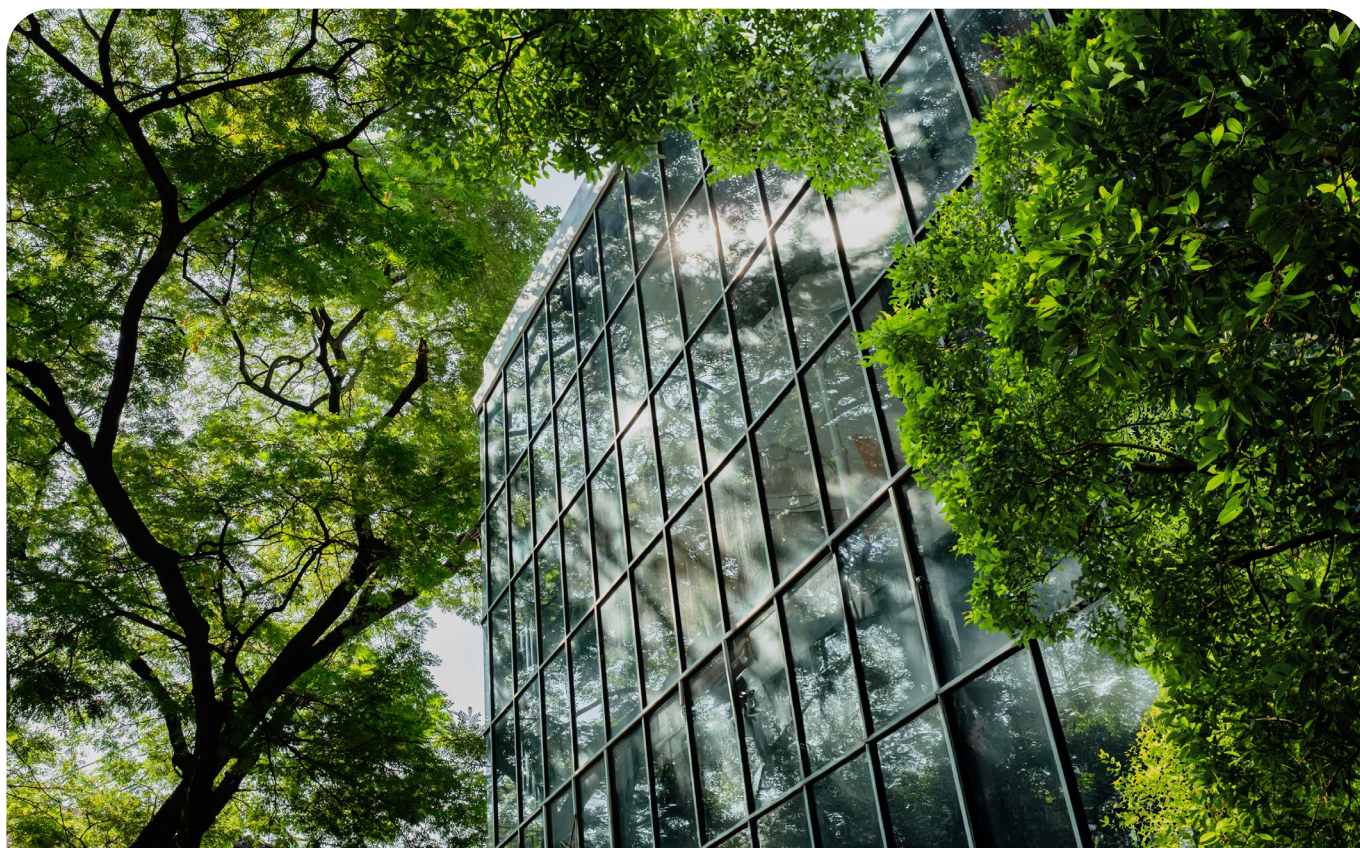
Nel 2025 sono proseguite le valutazioni nell'ambito del Risk Passport. La funzione compliance si occupa delle Due diligence reputazionali sulle controparti coinvolte (cliente, partner e fornitori) oltre che del rischio credito e rischio corruzione per il paese di registrazione della terza parte e/o nel paese in cui si svolge l'attività.

Progetto Green Belt

Nel corso del 2025 la due diligence reputazionale è stata individuata tra i progetti su cui applicare l'approccio Green Belt, il quale ha applicato gli strumenti e la metodologia Lean Six Sigma — finalizzati al miglioramento dei processi e alla riduzione dei difetti — al workflow della due diligence reputazionale. L'obiettivo era migliorare sia l'efficacia sia l'efficienza del processo di due diligence delle terze parti, ed in particolare aumentando il numero di offerte emesse ai clienti la cui reputazione viene verificata prima di avviare un rapporto commerciale. Nel corso del progetto sono emerse iniziative di miglioramento del processo, alcune delle quali sono pianificate per l'adozione nel 2026.

RINA ha anche iniziato a valutare con maggiore attenzione, in particolare nei controlli sui fornitori, eventuali violazioni dei diritti umani, in linea con quanto previsto dalla proposta di direttiva CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive).

I casi dove sono stati rilevati reati relativi a sfruttamento di lavoro sono stati gestiti richiedendo ulteriori dettagli sulle terze parti, con l'acquisizione del form di autoqualifica/dichiarazioni di integrità e conformità/note illustrative sull'indagine/procedimento e svolgendo indagini su fonti aperte su eventuali azioni di mitigazione implementate dalle terze parti.



ESRS S3- Comunità interessate

S3 - COMUNITÀ INTERESSATE							
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Diritti economici, sociali e culturali della comunità	Supporto alle istituzioni pubbliche e aziende locali in qualità di certificatore	A+	CB/DS	Business: - Inspection & Certification Activities - Test Activities	+++	/	/
	Supporto alle istituzioni pubbliche e aziende per garantire la sicurezza, qualità e sostenibilità	A+	CB/DS	Business: Engineering, Consulting & Project Services - Real Estate Development & Management	+++	/	/
	Creazione di nuovi posti di lavoro nei paesi in cui il Gruppo opera	A+	CB	Management & support functions	++	/	/
	Contributo al benessere sociale e comunitario	A+	CB	Management & support functions	++	/	/
	Partecipazione attiva nelle comunità locali	A+	CB	Management & support functions	+	/	/

Il Gruppo RINA riconosce l'importanza di contribuire allo sviluppo sostenibile delle comunità locali nei contesti geografici in cui opera, consapevole del ruolo che i propri servizi svolgono a supporto delle istituzioni pubbliche, delle imprese locali e dei territori. In qualità di attore globale nei settori del Testing, Ispezione, Certificazione, ingegneria e consulenza tecnica, RINA interagisce indirettamente con le comunità attraverso le attività svolte per i propri clienti, contribuendo alla tutela della sicurezza, della qualità, della sostenibilità e allo sviluppo socio economico locale.

Il tema delle Comunità interessate è stato identificato come materiale nell'ambito dell'analisi di doppia materialità, in relazione specialmente ai contributi positivi generati sul benessere sociale, sull'occupazione e sul rafforzamento delle capacità istituzionali e produttive nei territori.

Il Gruppo non opera in contesti che coinvolgono comunità indigene ai sensi degli strumenti internazionali applicabili.

Impatti

(ESRS S3-1; ESRS 2 - IRO1)

RINA esercita un impatto significativo sulle comunità interessate attraverso le attività di business e supporto, offrendo servizi di ispezione, certificazione, testing, ingegneria e consulenza destinati a istituzioni pubbliche, aziende e operatori economici. Questi effetti si manifestano principalmente nella value chain, soprattutto in ambito downstream, e sono in gran parte indiretti: il contributo di RINA si riflette nel miglioramento della sicurezza, della qualità e della sostenibilità di infrastrutture, prodotti, servizi e processi che influenzano la quotidianità delle comunità.

Nello svolgere il ruolo di certificatore, RINA sostiene le istituzioni pubbliche e le aziende locali, rafforzando la loro capacità di operare in modo conforme, sicuro e sostenibile; inoltre, garantisce sicurezza, qualità e sostenibilità attraverso servizi di ingegneria, consulenza e verifica tecnica, influenzando positivamente sulla resilienza dei territori. L'attività del Gruppo contribuisce anche alla crescita delle opportunità di lavoro nei Paesi in cui opera, favorendo lo sviluppo economico locale.

L'impegno nel benessere sociale e nella partecipazione attiva all'interno delle comunità rafforza il legame con il territorio, consolidando il ruolo di RINA come attore responsabile e promotore di valore condiviso.

Rischi e opportunità

(ESRS S3-6; ESRS 2 - IRO2)

I rischi e le opportunità identificati sono trascurabili e riconducibili principalmente, da un lato, a una possibile gestione non adeguata delle attività a impatto sociale che potrebbe avere effetti reputazionali negativi e compromettere le relazioni con le comunità locali, e dall'altro al contributo di RINA allo sviluppo delle comunità, che offre benefici quali miglioramento del posizionamento sul mercato, accesso a nuovi appalti e rafforzamento della reputazione.

Politiche e governance

(ESRS S3-1; ESRS 2 - GOV; MDR)

La gestione degli impatti sulle comunità interessate è integrata nei processi di governance e nelle attività operative del Gruppo. RINA orienta le proprie decisioni e i propri servizi al rispetto dei diritti economici e sociali delle comunità, favorendo lo sviluppo sostenibile dei territori attraverso il ruolo tecnico e indipendente svolto a supporto di clienti pubblici e privati.

Le funzioni di management e supporto contribuiscono al presidio degli impatti sociali, assicurando che le attività del Gruppo siano coerenti con i principi di responsabilità sociale d'impresa e con gli obiettivi di sviluppo dei contesti in cui RINA opera.

Coinvolgimento delle comunità

(ESRS S3-2; S3-3)

Il coinvolgimento delle comunità avviene principalmente in modo indiretto, attraverso i progetti e le attività svolte per clienti pubblici e privati; non sono stati strutturati canali di engagement diretto dedicati alle comunità.

Attraverso le proprie attività e la presenza operativa nei territori, il Gruppo sostiene l'occupazione locale, favorisce la diffusione di competenze tecniche e contribuisce al miglioramento degli standard di sicurezza, qualità e sostenibilità.

Tali contributi rafforzano le relazioni con le comunità, migliorano l'attrattività del Gruppo come datore di lavoro e supportano la costruzione di relazioni di lungo periodo basate su fiducia e valore condiviso.

RINA favorisce una partecipazione attiva all'interno delle comunità locali, riconoscendo la collettività come parte integrante del sistema di stakeholders, come evidenziato anche nel capitolo iniziale dedicato allo stakeholders engagement. Il dialogo costante con gli attori territoriali permette di valorizzare il contributo del Gruppo allo sviluppo sociale ed economico dei Paesi in cui opera. Grazie alle proprie attività e alla presenza capillare sul territorio, RINA sostiene l'occupazione locale, promuove la crescita delle competenze tecniche e contribuisce a elevare gli standard di sicurezza, qualità e sostenibilità.

Il Gruppo non ha attualmente istituito canali di reclamo dedicati esclusivamente alle comunità interessate; eventuali segnalazioni possono essere effettuate tramite i canali generali di segnalazione e dialogo con gli stakeholders.

Azioni e risorse

(ESRS S3-4)

Local Content e sviluppo delle capacità locali

RINA integra i propri Servizi di Ingegneria in Paesi quali Mozambico, Angola, Ghana, Nigeria, Costa d'Avorio, Sud Africa, Mauritania e Repubblica del Congo, adottando piani specifici di Local Content finalizzati alla costruzione di capacità nazionali sostenibili. Le iniziative sono sviluppate in conformità alle normative locali e mirano a trasferire competenze, rafforzare l'occupabilità e lo sviluppo professionale delle risorse locali, generare ricadute economiche e sociali positive sulle comunità e favorire una filiera locale competitiva.

I Pilastri dell'approccio RINA al Local Content

- Governance, conformità e stakeholders engagement: conformità alle normative nazionali e ai requisiti contrattuali applicabili; processi di due diligence e gestione di rischi e impatti; trasparenza su criteri di selezione e monitoraggio dei partner locali; coinvolgimento delle parti interessate rilevanti (es. istituzioni, comunità, università, associazioni di categoria).
- Infrastrutture e sistemi locali: utilizzo e, ove possibile, rafforzamento di infrastrutture e servizi locali (es. IT, logistica, formazione) per supportare la continuità operativa e lo sviluppo del contesto ospitante, favorendo anche digitalizzazione e accesso a competenze.
- Allineamento economico e gestione degli impatti: integrazione con i quadri economici nazionali e con le priorità di

sviluppo locale; valutazione e gestione degli impatti economici e sociali; coordinamento con gli aspetti ambientali pertinenti al progetto.

- Sviluppo delle competenze e inclusione: programmi di formazione e trasferimento di know-how per risorse locali e organizzazioni del territorio; attenzione a inclusione sociale, pari opportunità, parità di genere e non discriminazione, con monitoraggio di partecipazione e risultati.
- Impatto industriale, occupazionale e sulla filiera: promozione di ricadute economiche e industriali (es. local procurement quando tecnicamente e commercialmente competitivo), sviluppo della base fornitori locale e progressiva localizzazione della forza lavoro, rendicontando risultati e criticità.

RINA e RES4Africa

Le iniziative RINA in Africa includono, tra l'altro, assistenza tecnica alle università locali e il coinvolgimento nella Fondazione RES4Africa. Tali attività sottolineano e confermano i benefici per le comunità e i sistemi formativi locali, lo sviluppo delle competenze e del capitale umano (in relazione a ESRS-S1) e, dove rilevante, effetti indiretti sulla catena del valore (ESRS-S2). Nello specifico:

- People: priorità all'assunzione, formazione e sviluppo professionale di risorse locali, anche in ruoli chiave; monitoraggio di indicatori quali numero di persone formate, ore di formazione, tassi di completamento e progressione verso autonomia operativa.
- Beni e servizi: preferenza per beni, lavori e servizi locali ove tecnicamente e commercialmente competitivi; rendicontazione di indicatori quali quota di spesa locale, numero/valore dei contratti con fornitori locali e iniziative di qualifica/sviluppo fornitori.
- Localizzazione e continuità: modello di localizzazione graduale con progressiva sostituzione degli espatriati tramite formazione e affiancamento (on the job training), con rendicontazione del tasso di localizzazione per funzione/progetto e delle misure adottate per garantire sicurezza, qualità e continuità operativa.

RINA, inoltre, coinvolge società locali anche in aree di supporto strategico (legale, HR, assicurazioni, logistica, alloggi, IT, DPI, viaggi). Questo approccio contribuisce a rafforzare la partecipazione economica locale e, ove applicabile, a sviluppare capacità nella catena del valore.

Si sottolinea come, Il programma di formazione, rappresenti un pilastro fondamentale dell'approccio al Local Content e contribuisca alle disclosure su capitale umano e sviluppo delle comunità (ESRS S1 e S3). A titolo esemplificativo si riportano di seguito le attività in essere:

- E-learning tramite LMS RINA: project management, finanza, eccellenza operativa, MS Office 365, ESG, leadership, DE&I, cultura agile, con tracking delle ore di formazione e degli outcome.
- Corsi di Fondamenti di Ingegneria su diverse aree tematiche (es. manutenzione), con monitoraggio dei tassi di completamento e delle competenze acquisite.
- Formazione on the job (OJT): consegna strutturata delle attività dagli espatriati alle risorse locali, con indicatori di successo e reporting sulla progressiva autonomia del personale locale.

Attività benefiche

RINA è fortemente impegnato nel sociale attraverso una serie di attività benefiche e donazioni. L'azienda sostiene numerose iniziative volte a migliorare la qualità della vita delle comunità locali e a promuovere il benessere sociale. Le donazioni di RINA sono destinate a cause importanti come la lotta contro la povertà, la tutela dell'ambiente, il sostegno della ricerca scientifica, la promozione di iniziative culturali. Questo impegno riflette i valori fondamentali di RINA e il desiderio di avere un impatto positivo sulla società. Nello specifico, nel 2025 RINA ha offerto il proprio supporto a Make-A-Wish Italia contribuendo alla realizzazione dei sogni di bambini affetti da gravi patologie, alla Fondazione Italiana Sclerosi Multipla (FISM) supportando lo sviluppo delle attività riabilitative con l'acquisto di due dispositivi GYM dedicati alle persone con Sclerosi Multipla e ha contribuito con la Fondazione RUI al fondo per il sostegno agli studi con una borsa annuale per studenti particolarmente meritevoli e con limitate risorse economiche. Inoltre, RINA ha rinnovato il suo sostegno alla Fondazione Gaslininsieme come Socio Sostenitore.

RINA ha, altresì, offerto il proprio sostegno al Teatro Stabile di Genova per la stagione 2025, ha sostenuto la cena per la Ricerca organizzata da AIRC nell'ambito del Festival della Scienza e ha contribuito alla "Corsa Contro la Violenza sulle Donne" organizzata da CIV Carignano.

Inoltre, tra le altre iniziative di solidarietà, si segnala che in Germania, RINA ha preso parte alla HafenCity Run di Amburgo, sostenendo tramite la partecipazione aziendale i progetti sociali della fondazione Hamburger Abendblatt hilft e.V., a favore di bambini, anziani, persone con disabilità e rifugiati.

In Turchia, RINA ha partecipato alla 47ª Istanbul Marathon, collegando l'iniziativa a una campagna di solidarietà a beneficio della Foundation for the Support of Women's Work (KEDV), a sostegno di cooperative femminili e dell'empowerment economico delle donne, in particolare nelle aree colpite dai terremoti.

Target e Metriche (ESRS S3-5)

Non sono stati definiti target quantitativi specifici relativi agli impatti sulle comunità interessate.

ESRS S4- Clienti e consumatori finali

S4 - CLIENTI E CONSUMATORI FINALI								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Sicurezza del cliente e del consumatore finale	Garanzia di sicurezza e qualità di prodotti e servizi	A+	CB		Business: Inspection & Certification Activities Test Activities	++	Opportunità: Incremento reputazionale e sviluppo di servizi per migliorare qualità e sicurezza.	+
	Contributo a danni al consumatore finale a causa di inadempienze sui controlli di qualità e sicurezza dei prodotti e servizi forniti ai propri clienti	P-	CB		Business	/	Opportunità: espansione di servizi di monitoraggio, verifica e miglioramento dei processi dei clienti, incremento reputazionale e dei profitti.	+
Pratiche di marketing responsabili	Diffusione di pratiche di marketing etiche e trasparenti e che rispettano i diritti dei clienti.	A+	CB		Management & support functions	+++	Opportunità: incremento reputazionale e della fiducia.	+

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, Immobiliare, della Certificazione, dell'Energia, delle Infrastrutture e Mobilità, 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 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.

Impatti

(S4 1; ESRS 2 - IRO 1)

RINA valuta e gestisce i propri impatti su consumatori e utilizzatori finali nell'ambito dei servizi di classificazione, ispezione, testing, certificazione e consulenza tecnica, riconoscendo che tali impatti si manifestano in modo indiretto, attraverso i prodotti e i servizi immessi sul mercato dai clienti. In questo contesto, la qualità e l'accuratezza delle informazioni fornite e l'efficacia dei controlli di sicurezza svolti rappresentano i principali fattori attraverso cui RINA contribuisce alla tutela delle persone lungo la value chain. L'approccio adottato è coerente con il ruolo di RINA quale attore business to society e si fonda sull'integrazione dei requisiti di tutela dei consumatori e degli end users nei processi di qualità e di governance.

L'analisi di doppia materialità ha individuato come impatti rilevanti quelli connessi all'accesso a informazioni di qualità e alla sicurezza dei prodotti e dei servizi dei clienti. Informazioni incomplete o non pienamente accurate, così come una gestione non adeguata delle segnalazioni, possono generare effetti negativi indiretti sugli utilizzatori finali; al contrario, servizi TIC affidabili contribuiscono positivamente alla prevenzione dei rischi per le persone e alla tutela degli interessi dei consumatori.

Rischi e opportunità

(S4 6; ESRS 2 – IRO 1 / IRO 2)

Dal punto di vista dei rischi, eventuali carenze nella qualità delle informazioni o nei controlli di sicurezza possono esporre RINA a contestazioni, responsabilità e impatti reputazionali. Le opportunità sono legate al rafforzamento della credibilità tecnica e della fiducia degli stakeholders grazie all'erogazione di servizi trasparenti, indipendenti e orientati alla sicurezza, consolidando il posizionamento del Gruppo nei settori regolati.

Politiche, governance e monitoraggio

(S4 1; ESRS 2 – GOV 1 / GOV 2, S4 5; ESRS 2 – MDR M)

La gestione degli impatti su consumatori e utilizzatori finali è supportata dalla Politica della Qualità di Gruppo e dai Sistemi di Gestione della Qualità certificati secondo lo standard ISO 9001, che promuovono la conformità ai requisiti applicabili, l'attenzione alla qualità e alla sicurezza dei servizi, il miglioramento continuo e il mantenimento degli accreditamenti. La responsabilità dell'attuazione è in capo al vertice aziendale.

Con la propria Politica della Qualità RINA 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 reputazione ed elevata professionalità, adottando programmi, obiettivi e impegni 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 prevedono, con l'obiettivo del "miglioramento continuo", un processo di regolare verifica, manutenzione e aggiornamento, articolato nelle seguenti fasi:

- Il monitoraggio del contesto operativo e delle esigenze e aspettative delle parti interessate, e la loro analisi al fine di identificare rischi e opportunità
- La revisione periodica dell'analisi di rischio, in relazione al mutamento dei fattori che costituiscono il contesto di riferimento
- La pianificazione e l'implementazione di azioni per il miglioramento
- Il monitoraggio dell'effettivo ed efficiente svolgimento delle attività e dei servizi erogati mediante l'individuazione di Key Performance Indicator, e di relativi parametri misurabili e target numerici
- L'esecuzione di audit interni al fine di verificare la corretta implementazione dei requisiti della qualità interna
- La gestione dei rilievi risultanti da audit interni ed esterni, con la pianificazione e implementazione di eventuali azioni correttive

Inoltre, i Sistemi di Gestione della Qualità delle società di RINA 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.

Coinvolgimento, reclami e rimedio

(S4 2; S4 3)

L'organizzazione promuove un dialogo continuo e strutturato con clienti e utenti finali, riconoscendo il valore del loro coinvolgimento per il miglioramento della qualità dei servizi. In questo contesto, sono previsti canali dedicati attraverso i quali è possibile presentare reclami e segnalazioni in modo chiaro e accessibile. Ogni reclamo ricevuto viene preso in carico con attenzione, analizzato per comprenderne le cause e gestito con l'obiettivo di fornire una risposta adeguata e, ove necessario, un rimedio efficace. Le informazioni raccolte tramite i reclami non sono utilizzate solo per risolvere il singolo caso, ma contribuiscono anche a individuare aree di miglioramento dei processi e dei servizi. Le evidenze emerse alimentano le valutazioni periodiche del management e supportano decisioni orientate al miglioramento continuo, rafforzando la tutela dei clienti, la trasparenza e la fiducia nel rapporto con l'organizzazione.

Gli aspetti legati alla soddisfazione del cliente intesa come qualità percepita della relazione commerciale non generano impatti materiali su consumatori o utilizzatori finali e sono pertanto trattati come tema entity specific a sola materialità finanziaria, esterno al perimetro ESRS S4.



I temi materiali

Governance

ESRS G1 – Condotta dell'impresa

(ESRS 2 – IRO1; IRO2; SBM3; GOV1; GOV2. ESRS-G1)

G1 - CONDOTTA DELL'IMPRESA								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Corruzione	Promozione di un ambiente di business etico e trasparente.	A+	CB		Management & support Functions	+++	Opportunità: aumento reputazionale e competitività.	+
	Incidenti corruttivi	P-	CB		Business / Management & Support Functions / Strategy and innovation	+	Rischio: possibilità di sanzioni, contenziosi, perdita di contratti e sospensioni operative/ accreditamenti.	+
Imparzialità	Gestione delle tematiche inerenti la salvaguardia dell'imparzialità dei servizi forniti dalle società del Gruppo	A+	CB		Management & support functions	+++	Opportunità: sviluppo di servizi di supporto per la gestione responsabile dei rischi ed incremento reputazionale.	+
	Presa di decisioni che costituiscono una minaccia all'imparzialità dei servizi forniti dalle società del Gruppo	P-	CB		Business / Strategy & innovation	+	Rischio: possibilità di contenziosi, sanzioni e revoca di accreditamenti, con perdite di continuità delle attività certificate e danni reputazionali.	+
Cultura Aziendale	Promozione di una cultura aziendale positiva e del senso di appartenenza.	A+	CB		Management & support	+++	Opportunità: incremento reputazionale, dei profitti e dell'attrazione di nuovi talenti.	+
Protezione del whistle-blowers	Possibilità di segnalazioni tramite apposito canale Whistleblowing	A+	CB		Management & support	+++		
Coinvolgimento politico e attività di lobbying	Contributo alla rappresentazione degli interessi di vari gruppi	P+	CB		Business / Management & Support Functions, strategy & innovation	++	Opportunità: il contributo allo sviluppo locale migliora la reputazione aziendale e favorisce l'inserimento di nuove competenze.	+

Gestione delle relazioni con i fornitori incluse le metodologie di pagamento	Pratiche di pagamento ritardate o inique.	A-	CB	Management & support functions	+	Rischio: possibilità di interruzioni nella catena di fornitura, con impatti sulla continuità dei servizi ed aumento dei costi operativi	+
Gestione del rischio	Promozione di una gestione proattiva dei rischi	A+	CB	Management & support functions	+++	Opportunità: business continuity, incremento reputazionale e riduzione del turnover.	+
Principi contabili	Adozione di principi contabili internazionali per garantire la trasparenza delle informazioni finanziarie	A+	CB	Management & support functions	+++		
Trasparenza fiscale	Impegno dell'azienda verso pratiche fiscali etiche e responsabili	A+	CB	Management & support functions	+++		
Proprietà, controllo e composizione del CdA	Diversificazione e indipendenza all'interno del CdA	P+	CB	Management & support functions	+		

Il Gruppo RINA riconosce che una condotta aziendale etica, responsabile e trasparente rappresenta un pilastro fondamentale per la creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. In qualità di attore globale operante nei settori del Testing, Ispezione e Certificazione, dell'ingegneria e dei servizi di consulenza, il nostro successo dipende dalla fiducia che i nostri Stakeholders ripongono in noi. La fiducia si ottiene e mantiene solo se rispettiamo i nostri impegni con onestà e integrità, raggiungendo gli obiettivi attraverso una condotta onorevole.

RINA fonda il proprio modello di business su principi di integrità, imparzialità, legalità e responsabilità, pienamente integrati nella governance e nei processi aziendali. La Condotta dell'impresa è stata identificata come tema materiale di governance nell'ambito dell'analisi di doppia materialità, in particolare in relazione alla prevenzione della corruzione, alla tutela dell'imparzialità, alla gestione dei conflitti di interesse, al whistleblowing, alla trasparenza fiscale e contabile e alla solidità dei sistemi di controllo interno.

Impatti

RINA valuta e gestisce gli impatti connessi alla condotta dell'impresa lungo l'intera catena del valore, con particolare riferimento alle attività di business e alle funzioni di supporto e di governance. Tali impatti derivano principalmente dal modo in cui l'organizzazione presidia i rischi di corruzione, garantisce l'imparzialità dei servizi, promuove una cultura etica condivisa e assicura la conformità alle normative applicabili a livello nazionale e internazionale. Data la natura delle attività svolte, una condotta aziendale non conforme potrebbe generare impatti negativi rilevanti su stakeholders, istituzioni, mercati regolati e sull'affidabilità dei servizi di terza parte; al contrario, sistemi robusti di etica e compliance contribuiscono in maniera significativa alla tutela delle persone, al corretto funzionamento dei mercati e alla sostenibilità del business.

Rischi e opportunità

I principali rischi associati alla condotta dell'impresa riguardano la possibilità di sanzioni legali, contenziosi, revoca di accreditamenti, perdita di contratti e danni reputazionali, in caso di violazioni di imparzialità, trasparenza, normative applicabili, ad esempio episodi di corruzione, o gestione dei conflitti di interesse.

Le opportunità derivano dal rafforzamento della credibilità tecnica e istituzionale del Gruppo, dal posizionamento competitivo nei mercati regolati e internazionali e dall'attrazione di clienti, partner e talenti grazie a standard etici elevati e riconosciuti a livello internazionale.

Politiche, governance e sistemi di controllo

La gestione della condotta dell'impresa è fondata su un solido impianto di politiche, procedure e responsabilità di governance. Al centro di tale sistema si colloca il Codice Etico del Gruppo RINA, applicabile alla capogruppo e a tutte le società controllate, in Italia e all'estero, nonché richiesto a collaboratori e fornitori come requisito per operare con il Gruppo.

Il Chief Risk, ESG & Compliance Officer è responsabile dello sviluppo e dell'allineamento delle politiche di compliance, della supervisione dei rischi di imparzialità e corruzione e del coordinamento dei sistemi di controllo interno.

RINA eroga programmi di formazione periodica, con cadenza annuale, sul Codice Etico e sulle tematiche di etica e condotta dell'impresa. La formazione è obbligatoria per tutta la popolazione aziendale e rappresenta uno strumento essenziale per la diffusione di una cultura aziendale orientata all'integrità, alla legalità e alla responsabilità individuale. Di seguito vengono riportate le politiche relative alla condotta etica del business:

Codice Etico

Il Gruppo RINA considera l'etica e la conformità elementi fondanti della propria identità e operatività, ponendo il Codice Etico al centro della sua cultura aziendale. Questo documento testimonia la volontà di promuovere comportamenti integri, responsabili e rispettosi, che rappresentano la base su cui si costruisce la fiducia degli Stakeholders. Il Codice Etico è quindi una manifestazione concreta dell'impegno costante nella tutela della correttezza, della reputazione e del prestigio di RINA, valori che guidano ogni decisione e azione intrapresa.

La fiducia degli Stakeholders si alimenta e si preserva attraverso l'onestà, l'integrità e il rispetto degli impegni presi: per questo, il Codice Etico definisce chiaramente i principi essenziali che orientano l'attività di RINA sia all'interno sia all'esterno dell'azienda. Il Codice Etico ha l'obiettivo di fornire linee guida sulla condotta, rafforzando l'immagine di RINA in termini di correttezza e autorevolezza, e favorendo la diffusione di comportamenti virtuosi basati su valori condivisi da tutto il personale e dai collaboratori, a ogni livello.

I principi fondamentali del Codice Etico di RINA 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 dei lavoratori e dell'ambiente, rispetto dei diritti umani ed equità del lavoro; sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa.

Questi valori costituiscono il riferimento per tutte le iniziative e le decisioni del Gruppo RINA, consolidando una cultura organizzativa orientata all'etica e alla conformità. Ogni amministratore, dirigente, dipendente, collaboratore e consulente di RINA è indistintamente e costantemente consapevole della propria responsabilità nel rispettare i principi del Codice Etico nell'esercizio delle proprie attività e che tale obbligo costituisce una componente essenziale dei propri doveri e responsabilità contrattuali.

Il Codice Etico si applica alla capogruppo RINA S.p.A. ed a tutte le società controllate, direttamente o indirettamente, in Italia e all'estero ed aderire ai principi ispiratori del Codice Etico è un requisito fondamentale per poter collaborare con il Gruppo, che RINA richiede a tutti i propri collaboratori e fornitori.

Per assicurarne la massima diffusione, il Codice Etico è disponibile in lingua italiana ed inglese sia sulla intranet aziendale sia sul sito RINA (rina.org). Sul sito RINA sono consultabili anche i principali documenti che discendono dal Codice Etico, quali le politiche, le linee guida e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo. Inoltre, RINA assicura la conoscenza del Codice Etico, delle politiche e linee guida relative all'etica aziendale dedicando a tutti i dipendenti programmi di formazione la cui fruizione è obbligatoria e monitorata.

Il Codice Etico di RINA rappresenta il programma di conformità al codice del TIC Council, l'associazione internazionale del settore TIC (Testing, Ispezione e Certificazione). Il Responsabile della funzione Global Sustainability & Compliance di RINA S.p.A. 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."

Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA

Si rimanda al paragrafo dedicato nel capitolo di Corporate Governance.

Politica antifrode del Gruppo RINA

La politica antifrode è volta a promuovere un comportamento corretto ed etico ed a prevenire, individuare e contrastare tempestivamente qualsiasi forma di frode nelle operazioni aziendali. Gli obiettivi principali includono la promozione dell'integrità e della trasparenza, la formazione dei dipendenti sui rischi di frode e la conformità alle normative antifrode. Al fine di garantire il rispetto della politica vengono utilizzati sistemi di controllo interno e procedure di segnalazione. La politica è approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. e si applica a qualsiasi irregolarità o sospetta irregolarità che coinvolga dipendenti, nonché consulenti, fornitori, appaltatori o qualsiasi altra parte coinvolta in un rapporto di lavoro con il Gruppo RINA.

Politica sulla responsabilità sociale del Gruppo RINA

Con la propria politica sulla responsabilità sociale il Gruppo RINA si impegna a garantire il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e conforme agli standard internazionali. RINA si impegna a contribuire, con una condotta aziendale responsabile, al raggiungimento degli obiettivi delle Nazioni Unite, enunciati negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile e nei principi del Global Compact, così come quelli adottati in Europa, come la Strategia dell'UE per la Responsabilità Sociale delle Imprese e la Direttiva 2014/95/UE sulla divulgazione di informazioni non finanziarie e di diversità, e a livello internazionale, la SA 8000:2014, le Linee Guida dell'OCSE per le Imprese Multinazionali e la Norma ISO 26000 sulla Responsabilità Sociale. Inoltre, RINA promuove la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la libertà di associazione e la non discriminazione. La politica è approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. e si applica a tutte le operazioni aziendali globali. La funzione Global Sustainability & Compliance di RINA S.p.A. supervisiona e implementa le azioni necessarie per raggiungere gli obiettivi della politica. RINA sostiene iniziative globali come il Global Compact delle Nazioni Unite e le Linee Guida OCSE per le società multinazionali.

Politica di gestione dei rischi

La politica di gestione dei rischi mira a identificare, valutare, gestire e mitigare i rischi che potrebbero condizionare la continuità operativa ed il successo sostenibile di RINA e la sua capacità di generare valore per i suoi shareholder e stakeholders. Gli obiettivi principali includono la gestione dei rischi operativi, finanziari, di mercato e di conformità. La politica si applica a tutte le operazioni aziendali globali e viene approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. Il sistema di gestione del rischio coinvolge, a vario titolo, i Risk Owner, le Funzioni Global Risk Management e Global Internal Audit di RINA S.p.A., nonché il Comitato Controllo e Rischi e il Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A.

Politica di Stakeholders engagement

La politica di Stakeholders engagement mira a coinvolgere attivamente tutte le parti interessate nelle nostre operazioni aziendali. Gli obiettivi principali includono la comunicazione trasparente, la creazione di valore condiviso nella più ampia ottica di uno sviluppo sostenibile, la costruzione di relazioni di fiducia con i propri portatori di interesse e la considerazione delle esigenze e aspettative degli Stakeholders stessi. La politica si applica a tutte le società del Gruppo RINA ed a tutti i dipendenti e viene approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A.

Politica anticorruzione RINA

La politica anticorruzione mira a prevenire e contrastare qualsiasi forma di corruzione nelle operazioni aziendali. Gli obiettivi principali includono la promozione dell'integrità, della correttezza e della trasparenza, la formazione dei dipendenti sui rischi di corruzione e la conformità alle normative anticorruzione. Per perseguire tali obiettivi, RINA adotta un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, in conformità alla norma UNI ISO 37001:2025. La politica si applica a tutte le operazioni aziendali globali ed è approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. RINA ha altresì istituito la Funzione Anticorruzione e utilizza sistemi di controllo interno e procedure di segnalazione per garantire il rispetto della politica.

Politica antiriciclaggio e antiterrorismo

La politica antiriciclaggio e antiterrorismo di RINA mira a prevenire e combattere il riciclaggio di denaro, l'autoriciclaggio ed il finanziamento al terrorismo. Gli obiettivi principali includono la tutela di RINA e dei propri portatori di interesse da rischi commerciali e reputazionali, l'esecuzione di verifiche reputazionali e finanziarie delle proprie terze parti e il controllo delle proprie transazioni. La politica è approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. e si applica a tutto il personale RINA, in tutti i paesi in cui opera, nonché ai propri collaboratori.

Politica su difesa

La politica riconosce l'importanza della collaborazione internazionale nel settore difesa e mira a favorire relazioni solide e trasparenti con tutti gli stakeholders. Gli obiettivi principali della politica includono l'esclusione da ogni coinvolgimento nello sviluppo, nella produzione e nella distribuzione di armi vietate dalle convenzioni internazionali e di armi controverse, gestire in maniera responsabile e trasparente le tecnologie dual-use e assicurare che i servizi nel settore difesa siano

forniti ad enti istituzionali e soggetti che abbiano superato con esito positivo i controlli di due diligence reputazionale. La politica è approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. e si applica a tutte le operazioni aziendali nel settore difesa.

Politica di business continuity

La politica di business continuity mira a garantire la continuità operativa dell'azienda in caso di eventi imprevedibili o disastri. Gli obiettivi principali includono la preparazione e la risposta efficace alle emergenze, anche attraverso l'applicazione di piani di recupero, la minimizzazione dei tempi di inattività e la protezione delle risorse aziendali e della capacità di erogare prodotti e servizi in linea con gli standard di qualità e i vincoli contrattuali con i propri stakeholders. La politica si applica a tutte le operazioni aziendali globali ed è approvata dall'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. Utilizziamo piani di continuità operativa dettagliati e conduciamo regolari esercitazioni per garantire la prontezza.

Le politiche in materia di benessere degli animali non risultano applicabili alle attività del Gruppo RINA.

Prevenzione e gestione della corruzione

(ESRS G1-3; G1-4)

La lotta alla corruzione rappresenta per RINA un principio di fondamentale importanza e un pilastro della cultura aziendale. La prevenzione della corruzione è promossa a partire dalla visione del top management ed è integrata nei processi operativi, decisionali e di governance del Gruppo. RINA adotta un approccio di tolleranza zero verso qualsiasi forma di corruzione attiva o passiva e si impegna ad agire con professionalità, integrità e correttezza in tutte le relazioni d'affari e con tutti gli stakeholders.

Considerata l'applicazione del sistema di gestione 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. L'efficace gestione della prevenzione della corruzione da parte dell'organizzazione è testimoniata dal fatto che nel corso del 2025 non sono stati registrati incidenti relativi alla corruzione attiva o passiva nel contesto aziendale. L'adozione di un sistema anticorruzione strutturato contribuisce a generare benefici economici, finanziari e sociali, rafforzando la trasparenza del business, la fiducia degli stakeholders e il posizionamento competitivo del Gruppo, anche nei processi di approvvigionamento nazionali e internazionali.

Politiche e sistema di gestione anticorruzione

Il Gruppo ha sviluppato e adottato una Politica Anticorruzione e specifiche Linee Guida Anticorruzione, coerenti con la Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione, applicabili a tutte le società del perimetro.

RINA S.p.A., RINA Services S.p.A., RINA Consulting S.p.A. e RINA PT Indonesia dispongono di un sistema di gestione anticorruzione certificato secondo la norma ISO 37001, mentre è previsto che anche la sub-holding RINA Prime Value Services rientri nel perimetro di certificazione entro giugno.

Il sistema documentale emesso dalla capogruppo, esteso anche alle controllate, prevede che ciascuna procedura e istruzione operativa identifichi i controlli di compliance implementati. Laddove applicabile, è inoltre predisposta una matrice di compliance ISO 37001 che definisce, per ciascuna attività sensibile, gli obblighi e i divieti cui il personale deve attenersi.

Valutazione e gestione del rischio di corruzione

Nell'ambito dell'approccio integrato risk-based adottato dal Gruppo, RINA sviluppa e aggiorna periodicamente la valutazione del rischio di corruzione. L'analisi consente di identificare i potenziali rischi di corruzione associati ai processi aziendali e alle attività sensibili, tenendo conto anche delle interazioni con gli stakeholders. In esito alla mappatura, RINA valuta l'adeguatezza e l'efficacia dei controlli esistenti e, ove necessario, definisce azioni correttive per rafforzare il sistema di controllo interno.

Sono state identificate 51 attività a rischio corruttivo, per le quali il rischio residuo è stato valutato come basso, senza rilevazione di criticità da gestire.

Segnalazioni, indagini e indipendenza delle funzioni

RINA ha implementato procedure strutturate per individuare, segnalare e gestire presunte violazioni in materia di corruzione. Le segnalazioni possono essere indirizzate alla Funzione Anticorruzione oppure presentate tramite la piattaforma di whistleblowing del Gruppo, anche in forma anonima.

Le segnalazioni inviate alla Funzione Anticorruzione sono gestite dal Responsabile Anticorruzione; quelle trasmesse tramite il canale di whistleblowing sono ricevute e analizzate dal Responsabile Internal Audit di Gruppo. Qualora una segnalazione riguardi la funzione di Audit, la gestione è affidata al Chief Risk Officer di Gruppo.

Tutte le funzioni coinvolte nella gestione delle segnalazioni sono indipendenti e separate dalle Operations, garantendo obiettività e imparzialità nelle attività di indagine.

Il Responsabile Anticorruzione ha accesso diretto all'Alta Direzione e al Consiglio di Amministrazione qualora ne ravvisi la necessità; inoltre, le segnalazioni di whistleblowing sono oggetto di reporting periodico al Consiglio di Amministrazione da parte del Responsabile Internal Audit.

Funzioni a rischio e responsabilizzazione

RINA ha identificato le funzioni maggiormente esposte al rischio di corruzione attiva o passiva. Le analisi di rischio effettuate ai fini della certificazione ISO 37001 sono trasmesse ai responsabili di funzione, ciascuno per le aree di propria competenza, rafforzando il presidio diffuso dei rischi anticorruzione.

Formazione anticorruzione

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

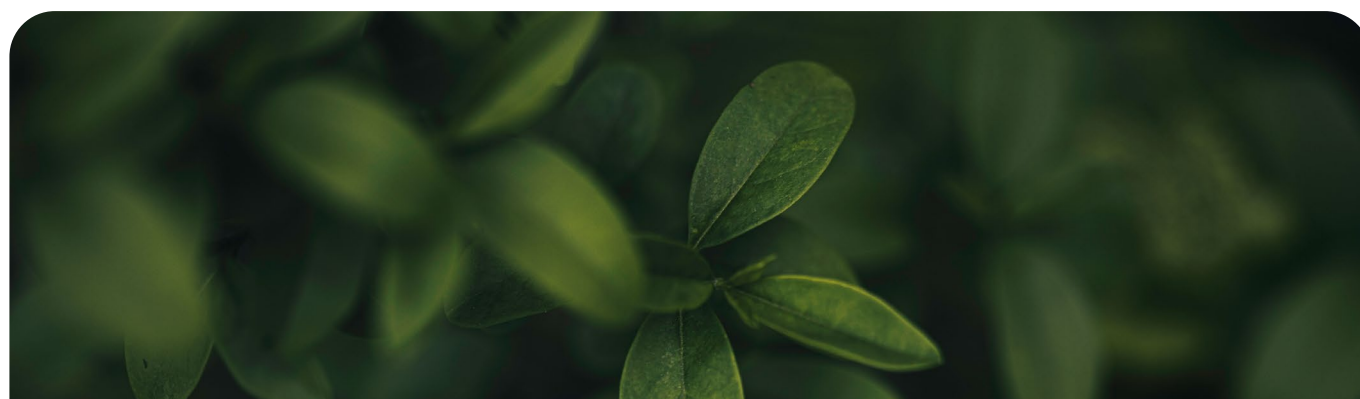
I contenuti della Politica Anticorruzione sono stati comunicati a tutto il personale RINA e sono pubblicati sul sito web aziendale, garantendo una diffusione capillare e l'accessibilità delle informazioni anche agli stakeholders esterni. La Politica Anticorruzione è inoltre richiamata nella contrattualistica standard utilizzata nei rapporti con clienti e fornitori, attraverso specifiche clausole che richiedono l'adesione ai principi anticorrittivi e prevedono misure risolutive in caso di violazioni.

In conformità a quanto previsto dal Piano di Formazione, anch'esso parte integrante del sistema di gestione anticorruzione, l'organizzazione ha previsto per l'intera popolazione aziendale un e learning plan intitolato "RINA e la lotta alla corruzione". Il percorso formativo consiste in un corso dedicato al sistema di gestione per la prevenzione della corruzione ed è integrato da richiami formativi annuali, finalizzati a garantire il costante aggiornamento delle competenze e della consapevolezza sui comportamenti a rischio.

Il Gruppo ha inoltre definito programmi di formazione anticorruzione differenziati in funzione dei destinatari: è prevista una formazione diretta per i soggetti apicali, mentre per tutti gli altri dipendenti la formazione è erogata tramite piattaforma e learning. I contenuti trattano i principi della Politica Anticorruzione e le regole di condotta di carattere generale, senza entrare nel dettaglio dei rischi specifici associati alle singole funzioni operative.

21b. Percentuale di funzioni a rischio contemplate dai programmi di formazione

Copertura della formazione - Funzioni a rischio	u.m	2025	2024
Numero di dipendenti che ricevono formazione contro la corruzione attiva e passiva, media dell'intero periodo	n	4.340	4.905
Numero di dipendenti (numero di persone), media dell'intero periodo	n	6.796	6.253
Percentuale di dipendenti contemplati dai programmi di formazione (21b)	%	63,86	78,44



Imparzialità

(ESRS G1; ESRS 2 – IRO1)

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 Stakeholders.

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., Safeguard Impartiality Board di RINA Services S.p.A. e Comitato Imparzialità nel Settore Immobiliare di RINA Prime Value Services, che assicurano che le attività svolte da RINA Consulting S.p.A., RINA Services S.p.A., RINA Prime Value Services 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., RINA Agrifood 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 2024, 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 4,4 (su una scala 1-5), con l'88% di risultati positivi.

Whistleblowing

(ESRS G1)

Tutelare i nostri colleghi, clienti, fornitori, partner e RINA in generale è un nostro diritto, ma soprattutto un dovere. Se subiamo o assistiamo ad un comportamento poco etico è fondamentale segnalarlo tramite gli appositi strumenti per proteggere le persone, il proprio lavoro e la propria azienda. 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 Stakeholders per contrastare attività illecite e prevenire ulteriori impatti attraverso una partecipazione attiva e responsabile. I principi generali del processo di whistleblowing sono i seguenti:

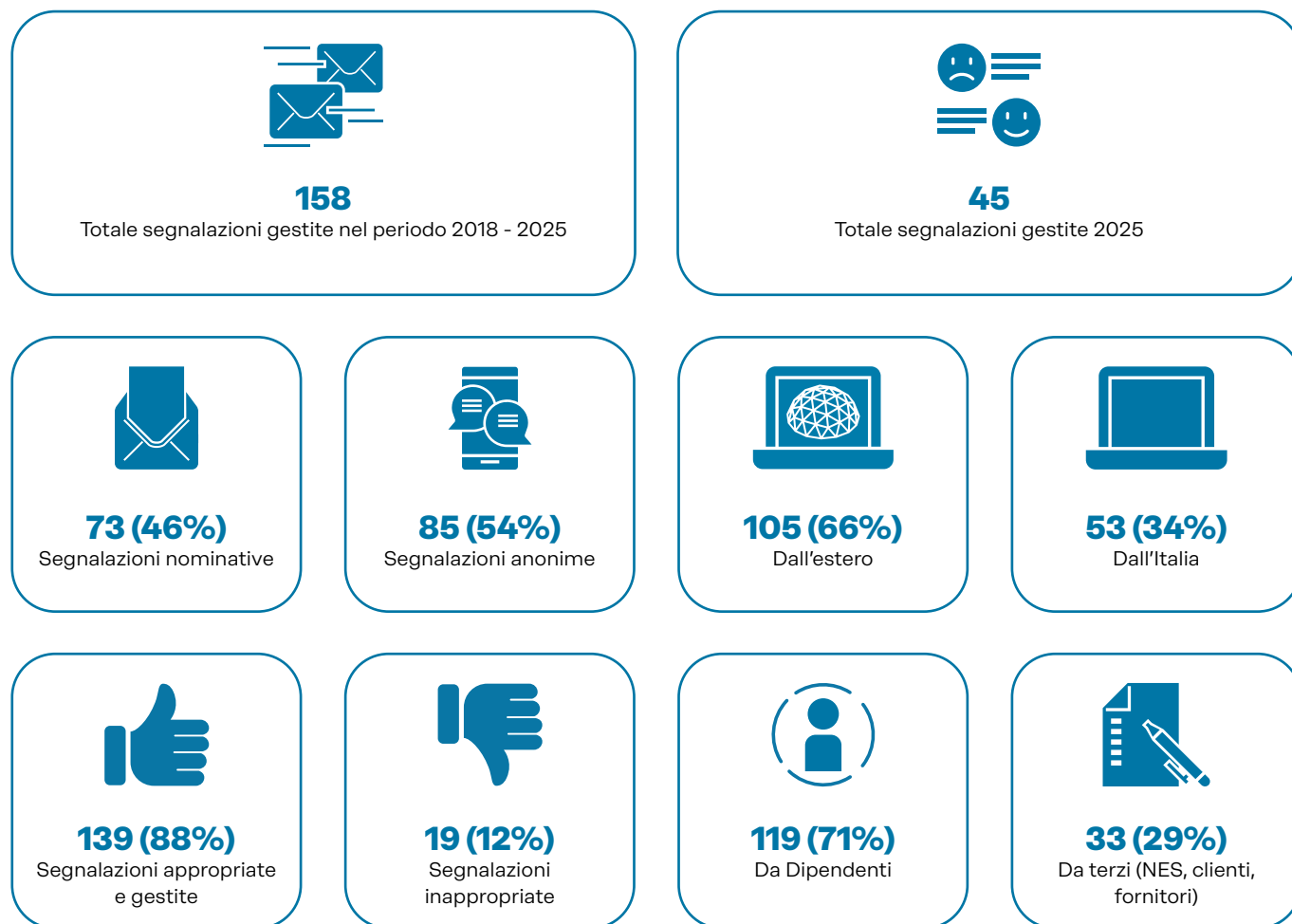
- Protezione del segnalato: RINA garantisce adeguata protezione al segnalato. Il segnalato è sempre tenuto informato sul procedimento e sui suoi sviluppi ed ha sempre il diritto di essere ascoltato. Un procedimento può essere avviato solo in presenza di concreti riscontri riguardo il contenuto della segnalazione e mai solo a seguito della segnalazione stessa
- Protezione del segnalante: RINA garantisce la riservatezza del segnalante e si riserva il diritto di adottare le opportune azioni contro chiunque attui o minacci atti di ritorsione contro coloro che hanno effettuato delle segnalazioni, che hanno facilitato la segnalazione o coloro che hanno un rapporto lavorativo o affettivo o di parentela con il segnalante. Le segnalazioni sono gestite in modo confidenziale e possono essere effettuate sia in forma nominativa sia in forma anonima e in ogni caso lo strumento Whistleblowing non traccia i login (c.d. politica di "no-log")
- 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 sulla stessa
- Trasmissione della segnalazione: il personale che riceve una segnalazione deve informare immediatamente il Responsabile dell'Internal Audit

La piattaforma di whistleblowing consente a qualunque Stakeholders di segnalare presunte violazioni del nostro Codice Etico, tra cui episodi di corruzione, frode, molestie e discriminazioni, nonché qualsiasi altro 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 24/7 e consente al segnalante di depositare telefonicamente la segnalazione ad un operatore qualificato. Al termine della segnalazione, indifferentemente 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. Il Responsabile dell'Internal Audit valuta e verifica ogni segnalazione, unitamente alla Funzione o all'Organismo competente sulla materia oggetto di segnalazione. Le decisioni possono concretarsi in archiviazione senza rilievi o raccomandazioni di azioni correttive. Inoltre, il Responsabile dell'Internal Audit può proporre all'esame della Funzione Global Human Resources l'opportunità di procedimenti disciplinari. I dipendenti RINA sono soggetti alle sanzioni previste dal contratto di lavoro pro tempore applicabile, mentre i terzi sono soggetti alle eventuali sanzioni previste nei contratti stipulati con gli stessi.

Chiunque può accedere al canale whistleblowing di RINA attraverso il link whistleblowing.RINA.org. L'utente è guidato nell'utilizzo della piattaforma dai contenuti della pagina web e da infografiche. La procedura aziendale per la gestione delle segnalazioni è liberamente accessibile ed è stata revisionata nel 2024 per assicurare la conformità allo standard SA8000 delle società RINA certificate e per allineamento alla normativa statunitense e canadese.

Target e Metriche

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. 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 sua relazione annuale.

Criticità

RINA ha predisposto un processo di gestione delle situazioni di crisi, cioè di quelle situazioni che si realizzano a seguito di un evento negativo che avviene in qualunque ambito e può compromettere gravemente la reputazione, l'immagine o le attività operative di RINA, oppure può avere gravi conseguenze per l'integrità del Gruppo, del personale o dell'ambiente in cui opera. Ogni dipendente di RINA deve segnalare immediatamente la potenziale situazione di crisi di cui sia venuto a conoscenza al proprio Responsabile, che a sua volta informa l'EVP di riferimento. L'EVP informa immediatamente il proprio CEO qualora ritenga effettivamente critico l'evento segnalato. A seguito della comunicazione viene attivato il Comitato di Crisi o di Gestione Emergenze competente per materia. Il Comitato gestisce ogni situazione di crisi garantendo trasparenza e tracciabilità delle valutazioni alla base delle scelte intraprese e operando in accordo alle relative Disposizioni Organizzative e alle istruzioni operative di riferimento.

Nel corso del 2025, si è verificata una segnalazione sul canale whistleblowing prontamente gestita e risolta dalla struttura

Gestione dei rapporti coi fornitori (ESRS G1-2)

Il nostro approccio alle relazioni con i fornitori si basa su un framework strutturato di Supplier Relationship Management,

progettato per garantire trasparenza, collaborazione e miglioramento continuo lungo l'intera base fornitori. I fornitori vengono qualificati sulla piattaforma RINA Sphere, dove, in funzione della loro dimensione e delle categorie di prodotto, sono tenuti a compilare diversi questionari per ottenere un punteggio nelle aree economics & finance, legal, compliance e sustainability. Oltre al punteggio di qualifica, la piattaforma, grazie all'integrazione con provider terzi, mette a disposizione una risk scorecard che include anche la Evaluation Performance.

Il nostro processo di selezione dei fornitori integra criteri sociali e ambientali come componenti obbligatorie della governance globale degli acquisti. Tali criteri sono applicati in modo coerente nelle fasi di qualifica iniziale, due diligence e contrattualizzazione, assicurando che tutti i nuovi fornitori soddisfino le aspettative dell'azienda in materia di condotta responsabile e sostenibile. La sostenibilità ambientale rappresenta una dimensione chiave della valutazione dei fornitori. Ai fornitori è richiesto di dimostrare pratiche ambientali responsabili, tra cui: sistemi di gestione ambientale (ISO 14001 o equivalenti); monitoraggio e riduzione delle emissioni di CO₂ e dei consumi di energia e acqua; gestione dei rifiuti e misure di prevenzione dell'inquinamento; gestione responsabile di sostanze chimiche e pericolose; considerazioni sul ciclo di vita e sulla circolarità di prodotti e materiali. Gli aspetti sociali sono valutati per garantire che i fornitori adottino pratiche responsabili in materia di lavoro e diritti umani. Le aree di valutazione includono: (a) lavoro e diritti umani, quali assenza di lavoro forzato o minorile, politiche di non discriminazione e pari opportunità, salari e orari equi, libertà di associazione; (b) standard di salute e sicurezza, inclusa la presenza di sistemi di gestione della sicurezza (es. ISO 45001), programmi di formazione documentati, meccanismi di segnalazione degli incidenti e azioni correttive; (c) condotta etica nel business, incluse politiche anticorruzione, meccanismi di whistleblowing e conformità alle normative su commercio internazionale e sanzioni. Situazioni di non conformità o profili di rischio elevato attivano due diligence rafforzata o possono portare al rifiuto del fornitore.

Nel complesso, le responsabilità sociali e ambientali sono integrate nel processo di selezione dei fornitori attraverso requisiti ESG obbligatori, due diligence strutturata, verifiche indipendenti e decisioni basate sul rischio. Questo approccio garantisce che possano supportare le nostre attività esclusivamente fornitori in grado di mantenere elevati standard di sostenibilità, etica e tutela dei diritti dei lavoratori.

Prassi di pagamento

(ESRS G1-6)

In linea con la procedura dedicata, i pagamenti in Italia vengono effettuati principalmente tramite bonifico bancario con le seguenti modalità:

- Acquisti non produttivi: 90 giorni data fattura fine mese
- Acquisti di produzione: 60 giorni data fattura fine mese

È possibile effettuare pagamenti anche tramite carta di credito. Fuori dall'Italia, i termini di pagamento vengono negoziati con il fornitore in conformità alle normative locali vigenti e agli standard comunemente utilizzati: lo standard ottimale è di 60 giorni sia per gli acquisti non produttivi che per quelli produttivi.

Prendono come riferimento la totalità dei fornitori del Gruppo durante il periodo di riferimento il numero medio di giorni per i pagamenti dei fornitori si è attestato a 79 giorni, risulta che il 28% delle fatture pagate è in linea con i termini di pagamento prestabiliti. Attualmente sono in essere due contenziosi legali con i fornitori per tardivo pagamento.

Principi contabili e Trasparenza fiscale

Il bilancio del Gruppo RINA chiuso al 31 dicembre 2025 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. 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.

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 sistemici 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 Consiglio di Amministrazione è periodicamente informato e aggiornato sulla variazione del profilo di rischio e sulle iniziative atte a mitigare gli effetti dei rischi sulle performance aziendali. Nel corso del 2024 la Società ha completato la valutazione della variazione del profilo di rischio, come impatto sull'EBITDA di alcuni fattori identificati derivanti dalla variabile indipendente esogena selezionata, il Geopolitic Risk, così definito: "Potenziale occorrenza di eventi avversi come cambiamenti di governo, instabilità politica, conflitti, terrorismo e sanzioni, che possono influenzare le relazioni internazionali e le attività economiche e finanziarie". Lo scenario geo-politico considerato si basa sulle azioni che si attende verranno intraprese o sono già state intraprese dall'amministrazione Trump e si sono enucleati quattro ambiti principali ritenuti potenzialmente impattati da queste azioni: dazi; inflazione; conflitti, politiche energetiche.

Top Risk Code	Top Risk	Risk Factor
F1	Rischio informatico	Attacchi al personale RINA
		Attacchi ai sistemi IT di RINA
		Incident subiti da terzi
F3	Innovazione	Innovazione (processi interni)
		Innovazione (servizi per i clienti)
		Protezione della Proprietà Intellettuale
F4	Rischio Geopolitico	Rischio Paese
F6	Danno reputazionale	Reputazione
F7	Compliance (Quadro Normativo)	Salute e Sicurezza (HSSE)
		Responsabilità Amministrativa delle società (D.lgs. 231)
		Conflitto di interesse
		Privacy (GDPR)
		Corruzione
		Frode occupazionale
		Accreditamento (per la BU Marine)
		Accreditamento (per la BU Certification)
F8	Capitale umano	Difficoltà nel reclutamento/mantenimento delle risorse interne
		Processo di Succession Planning
		Gestione delle Assenze e Carico di Lavoro
		Mancanza di competenze
		Cambiamenti demografici e culturali

I temi materiali

Entity-Specific

Privacy

TEMA MATERIALE: PRIVACY								
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione chain	Value	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Privacy	Promozione di misure per la protezione dei dati personali	A+	CB/DS		Engineering, Consulting & Project Services Inspection & Certification Activities Business Management & Support Functions Strategy & Innovation Real Estate Development & Management Test Activities External subcontracting	+++	Opportunità: apertura di nuovi mercati legati alla privacy	+
	Compromissione della privacy degli stakeholders tramite fughe di dati	P-	CB/DS/US		Engineering, Consulting & Project Services Inspection & Certification Activities Business Management & Support Functions Strategy & Innovation Real Estate Development & Management Test Activities External subcontracting	+	Rischio: possibilità di multe, contenziosi, danni reputazionali.	+

La protezione dei dati personali e la tutela della privacy rappresentano un tema rilevante e trasversale per il Gruppo, poiché interessano molteplici categorie di stakeholders lungo la catena del valore (ad es. personale, clienti, utenti finali, fornitori e altri partner). In considerazione di tale trasversalità, il tema è trattato come entity-specific e può intersecarsi con diversi standard sociali ESRs (S1-S4), oltre a rappresentare un elemento chiave della governance dei dati.

La gestione etica e trasparente dei dati personali contribuisce alle tre dimensioni della sostenibilità: sociale, tutelando i diritti degli interessati e rafforzando la fiducia; governance, attraverso presidi, responsabilità e controlli che migliorano

resilienza e capacità di conformità; ambientale, tramite l'ottimizzazione dei processi e la razionalizzazione delle infrastrutture e dei flussi informativi (ad es. riduzione della documentazione cartacea e progressiva ottimizzazione dei sistemi), con effetti sull'efficienza nell'uso delle risorse.

Impatti

(ESRS 2 – SBM-3)

Gli impatti connessi alla privacy derivano dal trattamento di dati personali nell'ambito delle attività operative e dei processi di supporto (ad es. gestione del personale, erogazione di servizi e relazioni commerciali, marketing e comunicazioni, procurement e gestione dei fornitori, sistemi informativi). Tali impatti possono manifestarsi in forma positiva tramite l'adozione di misure organizzative e tecniche che promuovono una gestione sicura e conforme delle informazioni, e in forma negativa in caso di violazioni, accessi non autorizzati o indisponibilità dei servizi IT con effetti sulla riservatezza, integrità e disponibilità dei dati.

Rischi e opportunità

(ESRS 2 – IRO-1 / IRO-2)

Violazioni di dati personali riguardanti dipendenti, clienti o fornitori possono generare sanzioni amministrative, contenziosi, costi di risposta agli incidenti e danni reputazionali significativi. Eventuali interruzioni dei servizi IT e indisponibilità di applicativi a supporto dei processi privacy possono inoltre aggravare l'impatto economico e operativo.

Politiche, governance e monitoraggio

(ESRS 2 – GOV-1 / GOV-2; ESRS 2 – MDR-M)

L'evoluzione tecnologica e la crescente digitalizzazione dei processi rendono la gestione dei dati personali una componente strategica della sostenibilità: trattare i dati in modo lecito, corretto, trasparente e sicuro contribuisce alla tutela dei diritti degli interessati e alla fiducia degli stakeholders. In questo contesto, il Gruppo integra i principi di privacy by design e privacy by default nei processi e nelle iniziative di trasformazione digitale, con un approccio orientato alla responsabilizzazione e alla dimostrabilità della conformità.

Nel 2025 è proseguito l'impegno nel rafforzare il presidio privacy attraverso: (i) l'uso di strumenti di valutazione come il Data Protection Impact Assessment (DPIA) per identificare e mitigare i rischi connessi a nuovi progetti e tecnologie; (ii) l'aggiornamento continuo di policy e procedure per recepire evoluzioni normative e cambiamenti del contesto tecnologico; (iii) iniziative di miglioramento dei controlli e della tracciabilità a supporto di audit e verifiche.

La governance della privacy nel Gruppo si fonda su un modello strutturato che integra ruoli, responsabilità e presidi trasversali, assicurando un approccio coerente con i principi di accountability e di gestione del rischio previsti dal GDPR. Tale assetto garantisce una supervisione efficace lungo l'intero ciclo di vita del dato, abilitando processi decisionali informati e tracciabili e assicurando che ogni trattamento sia conforme al quadro normativo e alle policy interne del Gruppo.

Assetto di governance e processi decisionali

Il presidio delle tematiche privacy è assicurato attraverso una chiara definizione delle responsabilità all'interno dell'organizzazione. Le funzioni aziendali coinvolte nel trattamento dei dati personali operano nel rispetto delle istruzioni interne e dei principi del Modello Organizzativo Privacy (MOP), mentre il Data Protection Officer (DPO) svolge un ruolo di consulenza, supervisione e controllo sull'osservanza della normativa e sulle valutazioni relative ai trattamenti a rischio elevato. Il DPO, nominato per l'intero Gruppo, garantisce indipendenza, terzietà e accessibilità, fungendo da punto di contatto con le Autorità di Controllo e assicurando coerenza nella gestione della privacy a livello corporate.

Sono previsti momenti formali e periodici di coordinamento tra le funzioni coinvolte (Privacy/Compliance, IT, Cybersecurity, HR, Procurement e linee di business) per valutare priorità, iniziative di miglioramento e aggiornamenti necessari ai processi. Tali sedi consentono di condividere analisi, valutazione dei rischi, adeguamenti tecnologici e stato di avanzamento delle misure, oltre a garantire l'allineamento rispetto a fornitori, applicativi e infrastrutture informatiche, come previsto dal MOP.

Il sistema di governance privacy è pienamente integrato nel processo aziendale di risk management. Ogni nuovo trattamento o modifica rilevante è sottoposto a un'analisi strutturata che include valutazione del rischio privacy, verifica dei requisiti di sicurezza e, ove necessario, Data Protection Impact Assessment (DPIA). La metodologia di valutazione del rischio adottata dal Gruppo è condivisa con l'Enterprise Risk Management e consente di individuare misure tecniche e organizzative adeguate, mantenendo coerenza tra rischi privacy, cyber e operativi.

Il Gruppo adotta un modello strutturato di gestione degli incidenti, in linea con gli articoli 33 e 34 del GDPR, che garantisce una risposta tempestiva e coordinata a ogni evento potenzialmente impattante sui dati personali. Ogni anomalia viene segnalata tramite il sistema interno di ticketing e sottoposta a una prima valutazione tecnica da parte di IT Security,

che verifica la presenza di una possibile violazione di dati personali. In caso di data breach, la funzione Global Privacy Management (GCPRM) viene immediatamente coinvolta per analizzare gravità e rischi per gli interessati, valutare insieme al DPO la necessità di notifica al Garante entro 72 ore e l'eventuale comunicazione agli interessati. Tutte le decisioni, le misure correttive adottate e gli interventi di mitigazione vengono tracciati in modo sistematico, assicurando conformità al GDPR e rafforzando la resilienza complessiva del sistema di protezione dei dati.

Il monitoraggio dei controlli, l'analisi degli esiti delle DPIA, le attività di audit e la verifica dello stato di attuazione delle misure costituiscono elementi centrali del sistema di governance. GCPRM svolge verifiche periodiche orientate alla dimostrabilità della conformità, alla valutazione dei rischi residui e al miglioramento continuo dei processi. Tali attività alimentano il reporting verso il DPO e il top management, contribuendo a un presidio costante e documentato della compliance privacy del Gruppo.

Azioni

Tra le iniziative sviluppate nel 2025 rientra la digitalizzazione e l'automazione della gestione dei consensi e delle informative tramite la piattaforma OneTrust, con l'obiettivo di aumentare tracciabilità, standardizzazione e qualità dei dati, riducendo il rischio di errori umani e di pratiche non conformi.

- Integrazione con i sistemi esistenti, in coerenza con i principi di privacy by design.
- Preference Center per la gestione self-service dei consensi da parte degli utenti, a supporto di trasparenza e controllo.
- Verifica dei consensi (double opt-in) tramite conferma e-mail, per garantire che i consensi registrati siano validi e verificati.
- Gestione e aggiornamento delle informative con distribuzione più efficiente e monitoraggio della conformità.
- Reporting a supporto di verifiche interne, audit e riscontri verso le autorità competenti.
- Innovazione digitale e uso responsabile dell'Intelligenza Artificiale

L'adozione di tecnologie avanzate (inclusi sistemi basati su intelligenza artificiale e machine learning) richiede un approccio responsabile anche sotto il profilo privacy e protezione dei dati. Il Gruppo promuove l'uso di tali soluzioni in modo coerente con i principi di liceità, trasparenza, minimizzazione e sicurezza, con particolare attenzione alla prevenzione di effetti indesiderati sugli interessati (ad es. errori, trattamenti eccedenti, bias e discriminazioni) e alla tracciabilità delle decisioni e dei controlli.

Risultati raggiunti e prospettive future

Guardando al futuro, il Gruppo conferma il proprio impegno nel miglioramento continuo dei presidi privacy e della formazione, con particolare attenzione al consolidamento delle soluzioni digitali introdotte, all'integrazione strutturata dei requisiti di protezione dei dati nei nuovi progetti e al rafforzamento dei processi di monitoraggio e risposta agli incidenti. In tale prospettiva, una gestione etica, trasparente e misurabile dei dati personali contribuisce in modo diretto alla dimensione sociale e di governance della sostenibilità, rafforzando la tutela dei diritti degli interessati, la fiducia degli stakeholders e la capacità dell'organizzazione di operare in modo resiliente e responsabile.



Metriche e Target

La tabella seguente presenta i principali KPI adottati per monitorare nel tempo l'efficacia delle iniziative privacy e il livello di maturità dei relativi presidi.

Ambito	KPI	Descrizione e perimetro	Valore di riferimento	Target / Stato atteso
Digitalizzazione privacy	Applicativi interni integrati / API	Numero di applicativi interni integrati o connessi tramite API agli strumenti di gestione privacy (perimetro: applicativi corporate)	5 applicativi	Incremento progressivo tramite integrazione moduli OneTrust
Diritti degli interessati (DSAR)	% richieste gestite tramite modulo dedicato	Percentuale di richieste degli interessati gestite tramite il modulo OneTrust DSAR, rispetto al totale delle richieste pervenute	95%	Mantenimento ≥ 95% delle richieste gestite tramite piattaforma
Incident management	Data Breach Impact Assessment	Percentuale di Impact Assessment effettuati rispetto al numero totale di data breach rilevati	100%	100% delle valutazioni di impatto effettuate per ogni data breach
Formazione privacy	Completamento corso base privacy	Percentuale della popolazione aziendale che ha completato il corso base privacy aggiornato	80%	Incremento del tasso di completamento a copertura estesa della popolazione
Comunicazione e consapevolezza	Newsletter compliance	Numero di edizioni della newsletter privacy/compliance pubblicate nell'anno	4	4 edizioni annuali pubblicate

Cybersecurity

TEMA MATERIALE: CYBERSECURITY

Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Cybersecurity	Promozione di misure tecnologiche per prevenire attacchi informatici	A+	CB	Management & support functions	+++	Opportunità: offerta di servizi di cybersecurity ed ingresso in nuovi mercati.	+
	Supporto nello sviluppo e certificazione per la cybersecurity	A+	CB	Business Inspection & certification activities	++	Opportunità: ingresso in nuovi mercati, sviluppo di servizi di cybersecurity con conseguente aumento dei profitti.	+

Nel contesto attuale, caratterizzato da una crescente digitalizzazione dei processi e da una forte interconnessione tra sistemi informativi, la cybersecurity rappresenta una componente essenziale per il funzionamento delle organizzazioni.

L'evoluzione tecnologica e la diffusione di modelli operativi digitali espongono infatti le infrastrutture IT e i dati a minacce sempre più frequenti, sofisticate e in costante mutamento.

Per RINA, la sicurezza delle informazioni costituisce un elemento abilitante delle attività aziendali e un presupposto imprescindibile per l'erogazione dei propri servizi. La protezione dei sistemi IT, delle infrastrutture digitali e dei dati trattati, inclusi quelli a supporto delle attività di certificazione, ispezione, consulenza e ingegneria, è parte integrante della capacità dell'organizzazione di operare in modo affidabile, efficiente e resiliente.

Gli attacchi informatici mirano a compromettere le tre dimensioni fondamentali della sicurezza delle informazioni, riservatezza, integrità e disponibilità, e la perdita anche parziale di una di esse può incidere in modo significativo sull'operatività quotidiana delle organizzazioni. In tale scenario, è fondamentale che tecnologie, processi e competenze evolvano continuamente, in modo coerente con il rafforzamento dei sistemi informativi e con l'evoluzione delle minacce.

Perimetro e natura degli impatti

(ESRS 2 – SBM 3; ambito generale)

Impatti rilevanti

(ESRS 2 – IRO 1; ambito generale)

La gestione della cybersecurity in RINA interessa l'intera value chain, coinvolgendo fornitori tecnologici, operazioni interne e clienti. Gli impatti riguardano la protezione dei sistemi informativi, del digital workplace e dei dati trattati a supporto dei servizi erogati. Tali impatti possono essere potenziali o effettivi e manifestarsi nel breve, medio o lungo periodo. Essi sono generalmente legati al verificarsi di eventi cyber specifici, quali attacchi ransomware, violazioni di dati o interruzioni dei servizi digitali. Al contrario, una gestione efficace rafforza la fiducia degli stakeholders, tutela i dati personali e aziendali, sostiene la continuità operativa e protegge reputazione e valore aziendale.

Rischi e Opportunità

(ESRS 2 – IRO 1/ IRO 2; ambito generale)

Un approccio strutturato alla sicurezza delle informazioni consente di consolidare competenze specialistiche, migliorare l'affidabilità dei processi e supportare l'evoluzione tecnologica. Al contempo, il presidio della cybersecurity contribuisce al rispetto dei requisiti normativi e al rafforzamento del posizionamento competitivo e della reputazione aziendale.

L'analisi di doppia materialità ha identificato ulteriori rischi potenziali legati agli attacchi informatici, che tuttavia risultano di basso livello grazie ai presidi interni consolidati. Tra questi si annoverano la possibile compromissione della proprietà intellettuale, interruzioni temporanee nei processi di business e la necessità di gestire incidenti di sicurezza con impatto reputazionale circoscritto. Nonostante la robustezza delle difese interne, il trend globale di crescita degli attacchi suggerisce che la probabilità, pur rimanendo bassa, non può essere esclusa del tutto. In un contesto dove la digitalizzazione rappresenta la "spina dorsale" del modello Delivery, come evidenziato dal Piano 2030, un evento rilevante potrebbe influire in modo significativo su portafogli a elevata affidabilità, amplificando il rischio sulla marginalità target e sulla continuità operativa.

Politiche e governance

(ESRS 2 – GOV 1/GOV 2; ESRS 2 – MDR P/MDR M)

La gestione della cybersecurity in RINA si fonda su un quadro strutturato di policy, governance e sistemi di controllo, coerente con il Codice Etico e la Security Policy di Gruppo. La responsabilità operativa è affidata alla funzione Global IT Security, con supervisione strategica del Comitato Cyber Security & Digital e coinvolgimento del Top Management. Il livello di sicurezza è monitorato attraverso KPI integrati nel Sistema di Gestione ISO/IEC 27001 e supportato da iniziative strutturate di formazione e sensibilizzazione del personale.



Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT

TEMA MATERIALE: INNOVAZIONE, DIGITALIZZAZIONE & TRASFORMAZIONE IT							
Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
Innovazione	Implementazione di un programma dell'opex transformation program	A+	CB	Business Management & Support Functions Strategy & Innovation	+++		
	Sviluppo di servizi innovativi	A+	CB	Strategy & innovation	++	Opportunità: Espansione in nuovi segmenti di mercato, miglioramento della reputazione aziendale ed aumento di clienti e partner strategici.	++
Digitalizzazione & Trasformazione IT	Adozione di tecnologie digitali e sistemi di IA per valorizzare il lavoro umano, rendere i processi più fluidi e ridurre il carico di attività ripetitive	A+	CB	Management & support functions Strategy & innovation	+++	Opportunità: Sviluppo di programmi che migliorano l'efficienza dei processi, aumento dell'attrattività dell'azienda e della competitività.	+
	Digitalizzazione dei processi con riduzione dei consumi energetici e maggiore efficienza del footprint digitale	P-	CB	Management & support functions	++		

Innovazione

RINA ha affermato ulteriormente il proprio ruolo di knowledge company, sviluppando un ecosistema dinamico fondato sulla valorizzazione e sulla condivisione trasversale delle competenze, sulla flessibilità del sapere tecnico e sulla capacità di tradurre l'innovazione in valore concreto. In uno scenario globale caratterizzato da crescenti pressioni ambientali, economiche e sociali, RINA continua a posizionarsi non soltanto come fornitore di competenze tecniche, ma come partner strategico, capace di integrare tecnologia e visione di lungo periodo a supporto delle decisioni dei clienti. L'obiettivo di RINA è accompagnare i clienti nell'affrontare le principali sfide globali, con particolare riferimento alla twin transition, digitale ed energetica. Attraverso competenze specialistiche e un approccio collaborativo, RINA contribuisce a costruire ecosistemi in grado di supportare l'innovazione, migliorare l'efficienza dei processi e aumentare la resilienza delle organizzazioni, aiutandole a gestire la complessità dei contesti normativi e di mercato. Questo consente di anticipare i trend emergenti e di creare valore nel lungo periodo.

Impatti

(ESRS 2 – IRO 1)

RINA valuta e gestisce gli impatti dell'innovazione lungo l'intera catena del valore, con particolare riferimento al core business. Gli impatti derivano dal modo in cui il Gruppo sviluppa e integra nuovi servizi tecnici, tecnologie avanzate e modelli di servizio, attraverso un approccio strutturato di open innovation e la creazione di ecosistemi collaborativi.

Rischi e opportunità

(ESRS 2 – IRO 1; IRO 2)

I principali rischi dell'innovazione includono perdite economiche legate a progetti non andati a successo. Esistono anche rischi connessi alla complessità di integrare tecnologie emergenti in processi già consolidati.

Le opportunità sono significative e includono l'ingresso in nuovi mercati e l'aumento della marginalità dei servizi.

Politiche governance e monitoraggio

(ESRS 2 – GOV1/GOV2; ESRS 2 – MDR P/MDR M)

La gestione dell'innovazione si basa su un modello di governance strutturato presidiato dalla funzione Strategy & Innovation, con il coinvolgimento delle funzioni tecniche, degli Open Innovation Hub e del top management.

Il processo è disciplinato dalla procedura "Global Innovation Management". L'innovazione è monitorata tramite indicatori qualitativi e quantitativi sull'avanzamento delle singole iniziative progetti.

Azioni

Collaborazione e Open Innovation Hub

In un contesto caratterizzato da perdurante incertezza economica e da una crescente complessità geopolitica, nel 2025 RINA ha ulteriormente rafforzato il proprio approccio strategico e proattivo all'innovazione, valorizzando il dialogo continuo con le comunità locali, i partner industriali e gli attori dell'ecosistema dell'innovazione. Questo approccio consente di progettare soluzioni sostenibili e condivise, capaci di rispondere alle esigenze dei territori e dei mercati in trasformazione. L'esperienza maturata da RINA in oltre due decenni di attività nell'ambito dell'open innovation ha confermato che l'apertura verso l'esterno rappresenta un elemento imprescindibile per generare valore sostenibile e favorire l'integrazione tra competenze, tecnologie e visione strategica.

Attraverso l'Open Innovation Hub, RINA mira a consolidare uno spazio in cui idee ad alto potenziale possano evolvere in soluzioni concrete, con impatti sul mercato locale e sul più ampio panorama industriale. RINA ha ulteriormente rafforzato il proprio approccio all'open innovation, traducendo la strategia di "innovation at scale" in iniziative concrete e operative. In questo percorso si inserisce il lancio del Rome Open Innovation Hub, presentato nel corso di Rome Future Week come un nuovo punto di riferimento per il dialogo strutturato con l'ecosistema globale dell'innovazione. La connessione tra il mondo delle start up, della ricerca e dell'innovazione e la consolidata esperienza industriale di RINA permette di sviluppare una vera e propria "spina dorsale di relazioni", capace di abilitare non solo il progresso tecnologico, ma anche una crescita strategica, integrata e di lungo periodo.

Sempre nel corso del 2025, RINA ha lanciato la prima Call 4 Startups, rivolta all'ecosistema internazionale dell'innovazione e focalizzata su ambiti coerenti con le esigenze strategiche del Gruppo, quali la supervisione e il monitoraggio dei sistemi industriali promuovendo un modello di collaborazione che va oltre la relazione tradizionale cliente fornitore, privilegiando partnership basate sulla condivisione di obiettivi, competenze e ambizioni di crescita.

Piattaforma Spark

La piattaforma SPARK ha un obiettivo chiaro e al tempo stesso ambizioso: creare le fondamenta di un ecosistema globale dedicato alla gestione dell'innovazione, in cui idee e opportunità possano essere raccolte in modo strutturato, analizzate, valorizzate e indirizzate verso il percorso di sviluppo ed esecuzione più appropriato.

SPARK offre a tutte le persone di RINA e, progressivamente agli stakeholders dell'ecosistema dell'innovazione, uno spazio condiviso per proporre soluzioni creative e concetti innovativi, facilitandone la trasformazione in progetti ad alto impatto. La piattaforma è concepita come uno strumento fortemente collaborativo, che valorizza l'esperienza e il contributo diffuso dei colleghi, i quali possono partecipare attivamente attraverso suggerimenti, valutazioni e un continuo aggiornamento sull'avanzamento delle iniziative più promettenti.

Digitalizzazione

La AI Factory di RINA rappresenta il fulcro della nostra strategia digitale e di Intelligenza Artificiale e uno dei pilastri degli obiettivi delineati nel Piano Strategico 2030. Il suo ruolo è quello di guidare la trasformazione del Gruppo, integrando tecnologia, digitale e AI in modo strutturale nei servizi, nei processi e nei modelli operativi, a supporto della crescita e dell'evoluzione del business.

Incarnando l'innovazione che da sempre caratterizza il DNA di RINA, la AI Factory opera come una cabina di regia strategica che mette in connessione visione, competenze e iniziative cross-business. Attraverso l'adozione di nuove tecnologie, la digitalizzazione e l'automazione dei processi e l'introduzione di nuovi modi di lavorare basati su team agili e multidisciplinari, abilita lo sviluppo di soluzioni intelligenti e data-driven in grado di generare valore concreto. Inoltre, accelera la trasformazione digitale del Gruppo, supportando l'ideazione e l'implementazione di servizi e soluzioni innovative e aprendo nuove opportunità di crescita. Con una roadmap che si estende fino al 2030, la AI Factory è destinata a rimanere un elemento chiave nel percorso di trasformazione digitale di RINA, contribuendo a plasmare il futuro del Gruppo e a rafforzarne il posizionamento in uno scenario in continua evoluzione.

Impatti

(ESRS 2 – IRO 1)

L'analisi di doppia materialità individua impatti rilevanti prevalentemente positivi legati alla digitalizzazione dei processi. La digitalizzazione favorisce semplificazione operativa, riduzione delle attività manuali e miglioramento della qualità dei servizi. Produce effetti positivi sulla collaborazione interna e sull'esperienza di clienti e dipendenti.

Sono presenti impatti negativi potenziali legati a ritardi di adozione delle soluzioni digitali.

Rischi e opportunità

(ESRS 2 – IRO1; IRO2)

I principali rischi riguardano resistenze al cambiamento e ritardi nell'adozione delle piattaforme digitali. Altri rischi sono connessi alla complessità di integrazione tra sistemi e alla dipendenza da infrastrutture tecnologiche. Le opportunità sono significative e includono maggiore efficienza, nuovi modelli di servizio e migliore gestione dei dati.

Politiche e governance

(ESRS 2 – GOV1/GOV2; ESRS 2 – MDR P/MDR M)

In RINA la digitalizzazione è regolata da un insieme strutturato di procedure interne, tra cui la Digital Enabled Services, che definisce modalità, responsabilità e controlli per lo sviluppo di nuovi servizi digitali o il miglioramento di quelli esistenti tramite soluzioni digitali. A queste si affiancano varie policy IT che disciplinano sicurezza, accessi e utilizzo degli strumenti tecnologici aziendali. La governance della digitalizzazione è presidiata dalla funzione Strategy & Innovation e dalla Digital Factory. Il monitoraggio avviene tramite indicatori su adozione, avanzamento progettuale ed efficacia dei processi.

Azioni

Microsoft 365 Copilot

Per sostenere l'aumento della produttività aziendale abbiamo adottato Microsoft 365 Copilot, una soluzione di Intelligenza Artificiale progettata per semplificare le attività quotidiane e rafforzare la collaborazione. Avviata nell'ottobre 2023, l'iniziativa è stata implementata in modo progressivo, accompagnata da programmi di formazione continua e da indicatori di performance volti a garantirne una piena integrazione nelle operazioni quotidiane.

L'AI come volano del cambiamento

L'Intelligenza Artificiale (AI) riveste un ruolo centrale nel percorso di innovazione dei modelli di business di RINA. Attraverso l'impiego dell'AI, puntiamo a ottimizzare i processi operativi, rafforzare le capacità di analisi dei dati e anticipare i trend di mercato. Questo approccio ci consentirà di sviluppare soluzioni sempre più efficienti e personalizzate per i nostri clienti, migliorando la qualità dei servizi e generando al contempo efficienze operative.

Parallelamente, l'AI rappresenterà un abilitatore fondamentale per la creazione di nuovi prodotti e servizi, aprendo nuove traiettorie di crescita e contribuendo a mantenere RINA in una posizione di leadership e avanguardia nei propri mercati di riferimento.

Adozione di nuove piattaforme

Per supportare in modo strutturato lo sviluppo di servizi digital-enabled, prevediamo l'adozione di nuove piattaforme digitali, con l'obiettivo di rendere la nostra offerta più scalabile, robusta e in grado di sostenere l'evoluzione del business.

Proof of Concept di AI Generativa

L'esplorazione dei Proof of Concept di AI Generativa rappresenta uno dei momenti più significativi del percorso di innovazione di RINA. Queste iniziative si concentrano sullo sviluppo di applicazioni virtuali di tipo copilot a supporto di diversi ambiti chiave, tra cui marine, certificazione, contabilità, ispezione, immobiliare e tender. Attraverso l'adozione di soluzioni di AI Generativa applicate a casi d'uso concreti, RINA punta a ottimizzare i processi operativi, rafforzare il coinvolgimento degli stakeholders e generare valore tangibile per i clienti. Questi proof of concept testimoniano l'impegno dell'azienda nel tradurre l'innovazione tecnologica in benefici reali e misurabili per il business.

Programma di formazione "Pillole di IA Generativa"

Nell'ambito dell'impegno di RINA a rendere l'Intelligenza Artificiale accessibile e comprensibile per tutti, è stato sviluppato, il programma di formazione "Pillole di IA Generativa". Il corso è pensato per introdurre anche i non esperti ai concetti fondamentali dell'AI generativa, alle sue principali applicazioni e al suo potenziale impatto nel contesto lavorativo e nella società. Attraverso un approccio divulgativo e pratico, l'iniziativa mira a favorire una maggiore consapevolezza digitale, fornendo ai dipendenti gli strumenti necessari per comprendere e utilizzare l'intelligenza artificiale a supporto delle attività quotidiane.

Questo programma rappresenta un passo concreto verso la diffusione di una cultura dell'innovazione inclusiva e responsabile all'interno dell'organizzazione.

Trasformazione IT

La strategia IT costituisce uno dei pilastri fondamentali del Piano Strategico 2030 di RINA e si traduce in un articolato programma di trasformazione finalizzato a posizionare l'azienda all'avanguardia dell'innovazione tecnologica e a sostenere in modo concreto la crescita del business. Il programma prende avvio dalla modernizzazione del parco applicativo core, con l'obiettivo di evolvere le principali piattaforme IT a supporto dei processi aziendali, migliorandone efficienza, qualità e disponibilità dei servizi. Questo percorso di rinnovamento interessa un ampio perimetro di processi, che spaziano dal "lead to cash" alla "supply chain", e prevede l'adozione delle migliori soluzioni presenti sul mercato. In tale contesto, RINA adotta un approccio cloud-first, privilegiando l'utilizzo di tecnologie cloud per tutte le nuove piattaforme applicative e infrastrutturali rispetto ai sistemi IT legacy, così da garantire maggiore scalabilità, flessibilità e capacità di innovazione. Un elemento centrale del programma è il rafforzamento dell'architettura infrastrutturale e della postura di sicurezza IT. L'iniziativa comprende l'adozione del paradigma zero trust e l'implementazione di processi e piattaforme orientate al principio di security-by-design, con l'obiettivo di assicurare un livello di protezione elevato e dinamico. Parallelamente, la strategia di cloud computing prevede una progressiva adozione di tecnologie cloud per le nuove iniziative applicative e infrastrutturali, contribuendo a rafforzare la resilienza dei sistemi e a garantire la continuità operativa dell'azienda. Il programma di trasformazione IT è inoltre fortemente orientato all'abilitazione del business digitale, attraverso il miglioramento dell'efficienza dei processi interni e lo sviluppo di una nuova generazione di servizi digitali ad alto valore aggiunto. In questo ambito, l'intelligenza artificiale riveste un ruolo cruciale nel percorso di innalzamento del livello tecnologico. In particolare, l'utilizzo progressivo di soluzioni di AI embedded, basate su approcci agent-driven, consentirà di rendere i processi interni e i servizi offerti ai clienti significativamente più efficienti, efficaci e rapidamente scalabili.

Trasversalmente a tutte le iniziative, RINA persegue l'obiettivo di evolvere verso un modello di data-driven company, attraverso l'implementazione di processi e tecnologie in grado di garantire il governo end-to-end delle informazioni. Questo approccio consente di supportare in modo più efficace i processi decisionali, ottimizzare le operazioni aziendali e creare valore aggiunto per i clienti. A completamento del percorso, è prevista inoltre la realizzazione di una nuova piattaforma digitale dedicata ai clienti, progettata per offrire una visione integrata, personalizzata e completa dei servizi RINA, abilitando un'esperienza digitale a 360 gradi.

Impatti

(ESRS 2 – IRO 1)

RINA valuta e gestisce gli impatti della trasformazione IT lungo l'intera catena del valore, con particolare riferimento alle funzioni corporate e ai processi core. L'analisi di doppia materialità individua impatti rilevanti prevalentemente positivi sulla trasformazione dei processi aziendali. I benefici includono maggiore efficienza operativa e semplificazione dei processi riducendo i rischi legati a sistemi obsoleti.

Rischi e opportunità

(ESRS 2 – IRO1; IRO2)

I principali rischi riguardano rallentamenti nelle fasi di migrazione e complessità di integrazione dei sistemi. Inoltre, la dipendenza da tecnologie avanzate rappresenta un ulteriore fattore di rischio.

Le opportunità includono una maggiore affidabilità delle piattaforme digitali.

Politiche e governance

(ESRS 2 – GOV1/ GOV2; ESRS 2 – MDR P/ MDR M)

La governance della trasformazione IT è presidiata dalle funzioni IT e dal top management. Le decisioni tengono conto di rischio, sicurezza, impatto operativo, costi e coerenza con il Piano Strategico. Le iniziative sono monitorate tramite indicatori di avanzamento e completamento di singoli progetti.

Soddisfazione del cliente

TEMA MATERIALE: SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Sotto - tema	Impatto	A/P P/N	Posizione Value chain	Ambito	Score	Rischio/Opportunità	Score
			CB/DS	Business/DS		Opportunità: Consolidamento della fiducia dei clienti grazie a processi più trasparenti e performanti, con effetti positivi sulla reputazione aziendale e sul miglioramento della produttività interna attraverso una cultura organizzativa più solida	+

Ambito

Per RINA, parlare di Soddisfazione del Cliente significa guardare a come i nostri servizi vengono percepiti nel loro complesso: conta la qualità dell'attività svolta, ma anche il valore delle competenze tecniche, l'efficacia dell'approccio commerciale e, non da ultimo, la percezione di RINA come compagnia etica e imparziale. Allo stesso tempo, la soddisfazione non dipende solo dall'esecuzione del singolo incarico: è il risultato di una conoscenza aggiornata del mercato e dei settori in cui operiamo. Per questo utilizziamo strumenti strutturati di market intelligence, che ci aiutano a leggere trend e dinamiche e a intercettare bisogni emergenti. Questa combinazione rafforza il nostro posizionamento come partner affidabile e informato e sostiene la fidelizzazione, perché ci permette di far evolvere il portafoglio servizi e di rispondere alle esigenze dei clienti con competenza, trasparenza e una solida conoscenza del contesto, anche sui temi più innovativi.

Coerentemente con questo approccio, in RINA la Soddisfazione del Cliente è integrata nel modello di business e accompagna l'intero ciclo di vita del servizio: dalla fase di acquisizione, alla delivery tecnica, fino alla relazione continuativa nel post servizio. Per raccogliere e valorizzare i feedback utilizziamo survey di soddisfazione, sistemi CRM, campagne di stakeholders engagement e interviste ai clienti; le informazioni che ne derivano vengono poi messe a sistema per rafforzare qualità, imparzialità e tempestività delle attività. A supporto, strumenti di business intelligence, analisi settoriali e piattaforme centralizzate di knowledge management consentono alle funzioni tecniche e commerciali di costruire proposte sempre più allineate alle aspettative dei clienti e alle dinamiche dei mercati serviti. In questo modo gli insight di mercato si traducono in scelte operative e strategiche, contribuendo alla competitività nelle filiere globali. Nel complesso, un'elevata soddisfazione è strettamente legata alla capacità di attrarre nuovi clienti, consolidare le relazioni esistenti e rafforzare un posizionamento distintivo nei mercati.

Il tema diventa particolarmente evidente in diversi momenti del rapporto con il cliente. Da un lato, nel core business, quando raccogliamo le esigenze tramite canali digitali e CRM e quando eroghiamo i servizi: in queste fasi accuratezza, competenza e imparzialità incidono in modo diretto sull'esperienza e quindi sulla soddisfazione. Dall'altro lato, nel post servizio, survey e interviste ci permettono di comprendere meglio aspettative e priorità, individuare aree di miglioramento e far emergere nuovi bisogni su cui costruire azioni e proposte future.

Inoltre, ciò che emerge dalle rilevazioni sulla soddisfazione contribuisce a indirizzare l'evoluzione strategica del portafoglio servizi. Questo vale in modo particolare per i temi oggi più richiesti dal mercato - come innovazione, digitalizzazione, transizione energetica ed ESG - che risultano confermati anche dalle analisi qualitative condotte con i principali clienti internazionali. La lettura continua del mercato ci consente infatti di identificare direttrici di crescita, settori emergenti e nuove opportunità, offrendo un supporto concreto alla definizione dei piani e all'evoluzione dell'offerta.

Non a caso, il Piano Strategico RINA 2030 include, tra i suoi pillar, un modello commerciale client centric basato sull'analisi dei mercati chiave, delle value chain e dei principali trend globali: in questo quadro, la Soddisfazione del Cliente è un enabler essenziale. Di conseguenza, il tema è integrato nelle attività del Team Global Marketing (attraverso una specifica procedura di gestione del processo), nelle iniziative di stakeholders engagement e nei programmi di miglioramento continuo. Proprio con l'obiettivo di innalzare la qualità dell'Indagine di Soddisfazione del Cliente a livello di Gruppo, dal 2023 il Team Global Marketing ha avviato una collaborazione con una società esterna specializzata, che mette a disposizione una piattaforma informatica avanzata e un supporto metodologico dedicato, utile anche a ottimizzare l'efficacia del questionario.

Impatti, Rischi e Opportunità

La Soddisfazione del Cliente produce effetti esterni rilevanti perché contribuisce a rafforzare la fiducia e a migliorare la percezione della qualità dei servizi. L'elevato livello di soddisfazione emerso dalla survey globale, infatti, favorisce relazioni più stabili, consolida la reputazione dell'organizzazione e permette ai clienti di beneficiare dei servizi tecnici con continuità.

e affidabilità. Gli insight raccolti rafforzano inoltre il ruolo di RINA come partner competente, capace di accompagnare i clienti con un supporto tecnico in linea con le esigenze dei diversi settori industriali.

Più in generale, la soddisfazione rappresenta un fattore determinante per il successo aziendale: influisce sulla fidelizzazione, incide sulla reputazione e aumenta la capacità di differenziarsi in un contesto competitivo. Per un'organizzazione come RINA, attiva in ambiti altamente specializzati (classificazione, certificazione e consulenza ingegneristica), questo aspetto è ancora più centrale: non è soltanto un indicatore della qualità e della reattività rispetto al mercato, ma un elemento chiave per la sostenibilità di lungo periodo del business.

È importante considerare che un'eventuale riduzione della soddisfazione può generare rischi interni, tra cui un aumento dei reclami, una diminuzione del tasso di rinnovo, una minore competitività e costi più elevati legati alla retention.

Le evidenze raccolte indicano, invece, un elevato livello di soddisfazione per la qualità dei servizi offerti da RINA e confermano il ruolo dell'azienda come partner dinamico e trasparente. In parallelo, sono state individuate alcune aree su cui continuare a lavorare, in particolare rispetto all'offerta in ambito digital e cyber security e alla necessità di garantire una comunicazione tempestiva e un footprint internazionale. Questi aspetti sono stati presi in carico, poiché una loro mancata gestione potrebbe riflettersi sull'efficacia operativa e sulla relazione commerciale.

Quando la soddisfazione è elevata, al contrario, si aprono opportunità interne importanti: aumenta la fidelizzazione, crescono le occasioni di sviluppo commerciale e si rafforza il posizionamento di RINA come partner etico e competente. Inoltre, i feedback raccolti consentono di orientare l'innovazione dei servizi verso le richieste emergenti dei clienti, come evidenziato anche dalle interviste qualitative.

Governance

A livello di Gruppo, la Customer Satisfaction Survey è in capo al Team Global Marketing, che ne cura la gestione end to end: dall'esecuzione dell'indagine alla piattaforma digitale, fino all'analisi dei dati e alla reportistica.

Lo stakeholders engagement è coordinato dalla funzione Global Sustainability & Compliance, tramite la definizione della Stakeholders Engagement Policy e del relativo Piano. Le Business Unit, infine, presidiano la soddisfazione del cliente nella delivery dei servizi e nella relazione commerciale, contribuendo alla raccolta dei feedback e alla definizione e implementazione delle azioni di miglioramento.

Il Consiglio di Amministrazione supervisiona la Soddisfazione del Cliente nell'ambito della governance strategica e del modello di business client centric del Gruppo. I risultati dell'indagine di Customer Satisfaction a livello di Gruppo confluiscono nei flussi informativi verso il top management e contribuiscono a orientare le decisioni strategiche.

A completare il quadro, le informazioni sulle dinamiche del mercato - inclusi dati settoriali, segmentazioni e materiali tecnici disponibili nei sistemi di knowledge management - rappresentano un supporto concreto per le decisioni operative e commerciali. Questo permette di gestire in modo più informato le priorità, aumentare la coerenza tra offerta e domanda e valutare con maggiore precisione le opportunità.

A presidio del tema, la Soddisfazione del Cliente è gestita a livello di Gruppo nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità conforme alla ISO 9001 ed è sottoposta a audit periodici di terza parte. Il processo, inoltre, è condotto nel rispetto del GDPR. Le policy e le procedure adottate puntano a garantire un servizio accurato, imparziale e coerente, così da ridurre i reclami, migliorare la qualità percepita e assicurare una gestione dei clienti strutturata e trasparente.

Operativamente, il presidio si concretizza in survey globali segmentate e interviste qualitative, analisi post commessa, utilizzo del CRM Salesforce, campagne email e attività di stakeholders engagement, con l'obiettivo di misurare l'esperienza cliente e attivare azioni di miglioramento. L'indagine di Soddisfazione del Cliente a livello di Gruppo è sostenuta da risorse umane, economiche e tecnologiche dedicate. Il coordinamento e l'esecuzione sono in capo al Team Global Marketing, con il coinvolgimento dei Focal Point delle Business Unit e delle funzioni Corporate di supporto. Sul fronte economico, RINA ha investito in una collaborazione con una società esterna specializzata, che mette a disposizione una piattaforma digitale avanzata e un supporto metodologico dedicato alle indagini di Customer Satisfaction.

Il processo è ulteriormente supportato dal presidio e dal potenziamento degli strumenti di Business Intelligence, oltre che da attività di disseminazione interna curate dal Team Global Marketing con un approccio multicanale (intranet e repository, email, podcast, eventi dedicati anche in presenza). Nel concreto, il processo si articola nella gestione strutturata delle survey, nella segmentazione dei clienti, nella raccolta e nell'analisi dei dati e nel confronto con le Business Unit. Su questa base vengono quindi definiti i piani di miglioramento continuo e monitorate le azioni conseguenti.

Allegato 1

Disclosure sui temi non materiali

I temi relativi all'economia circolare e alle risorse idriche non sono emersi come materiali a seguito del processo di Double Materiality Assessment. Tuttavia, la Società fornisce specifiche informazioni quantitative e qualitative su tali ambiti in quanto necessarie a garantire la completezza del perimetro informativo richiesto dagli standard applicabili. In particolare, la disclosure è limitata agli aspetti connessi alla gestione dei rifiuti e ai consumi di risorse, per i quali sono disponibili dati misurabili e consolidati, in coerenza con il modello operativo della Società e con le attività svolte.

Economia Circolare

RINA integra nelle proprie attività operative diverse pratiche coerenti con i principi della circolarità, tipici delle aziende di servizi. In particolare, RINA agisce sulla riduzione degli input e sull'ottimizzazione dell'uso delle risorse, attraverso il monitoraggio dei consumi energetici, l'adozione di piani di efficientamento (ad esempio regolazione delle temperature negli uffici), la promozione dello smart working e di soluzioni di gestione degli spazi e degli spostamenti casa lavoro. La digitalizzazione rappresenta una leva chiave: sistemi di gestione ambientale certificati ISO 14001, KPI ambientali, strumenti di tracciamento dei rifiuti e piattaforme digitali contribuiscono a migliorare il controllo delle performance ambientali e la trasparenza. Sul fronte operativo, RINA attua una gestione responsabile dei rifiuti derivanti da uffici e laboratori, con mappatura delle frazioni, raccolta differenziata e iniziative volte alla riduzione dell'uso della carta e delle stampe. Sono inoltre presenti pratiche di riuso e reintegro delle attrezzature, come il riutilizzo interno di dispositivi informatici, in una logica di estensione della vita utile degli asset. A supporto di questo percorso, RINA promuove la sensibilizzazione dei dipendenti attraverso iniziative di comunicazione interna e integra progressivamente la sostenibilità nei rapporti con fornitori e partner. Queste azioni, pur non essendo formalmente classificate come "economia circolare", contribuiscono concretamente agli obiettivi di riduzione degli sprechi, efficienza delle risorse e diminuzione degli impatti ambientali, ponendo le basi per un possibile sviluppo futuro di un approccio più strutturato alla circolarità.

Gestione dei Rifiuti

All'interno della politica di Salute, Sicurezza e Ambiente, RINA incoraggia attivamente e promuove comportamenti per proteggere e salvaguardare l'ambiente, con particolare riferimento anche ad una gestione responsabile dei rifiuti. Viste le attività svolte da RINA, la maggior parte dei rifiuti è di tipo urbano, vengono generati dagli uffici del gruppo e conferiti ai soggetti che gestiscono la raccolta dei rifiuti sul territorio di riferimento. I rifiuti speciali sono prodotti primariamente da attività peculiari svolte presso i laboratori del Gruppo in capo alle società RINA Consulting - Centro Sperimentazione Materiali S.p.A., RINA Studio Sperimentale Metalsiderurgico s.r.l., RINA Consulting - Get s.r.l. e RINA Tech UK Limited. Inoltre, una quota parte deriva dalle attività di ristrutturazione e rinnovo locali che occorrono periodicamente presso alcune strutture della società. Non sono stati considerati i toner esauriti e i componenti hardware in disuso, in quanto sebbene generati negli uffici aziendali, non sono considerati prodotti dalle Società, poiché tutte le stampanti e i dispositivi informatici sono gestiti da fornitori dedicati, che sono responsabili della corretta gestione di tali rifiuti.

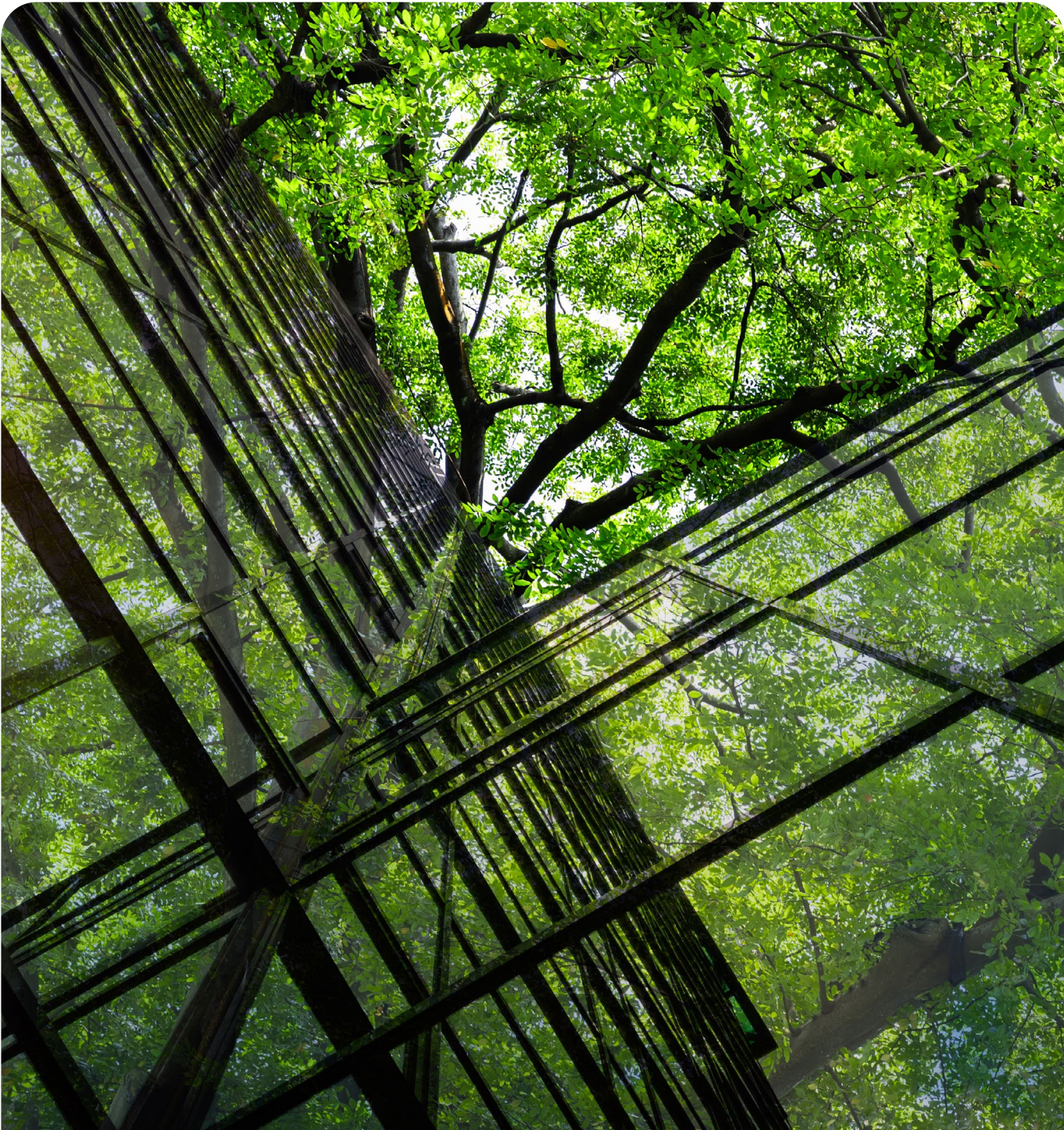
Come emerso dall'analisi di materialità, i rifiuti non risultano essere un tema materiale, in quanto collaterali al core business del Gruppo e dunque di impatto trascurabile. Tuttavia, la gestione dei rifiuti viene regolata da specifiche procedure ed inclusa nel presente documento ai fini della massima trasparenza della rendicontazione e delle esigenze dei nostri Stakeholders.

	2025 Quantitativo [ton]	2024 Quantitativo [ton]
Rifiuti Urbani	1.937	1.758
Rifiuti Speciali		
Pericolosi	18	18
Non Pericolosi	1749	1.447

Consumi idrici

L'acqua è la linfa vitale del nostro pianeta, una risorsa inestimabile che sostiene gli ecosistemi, le industrie e le comunità in tutto il mondo. In RINA riconosciamo l'importanza strategica dell'acqua e tramite il nostro business offriamo supporto alle organizzazioni lungo l'intera catena del valore dell'acqua, da quelle coinvolte nella raccolta, stoccaggio, distribuzione e gestione delle risorse idriche, al trattamento dell'acqua per usi industriali, agricoli e domestici. Tuttavia, come per la trattazione dei rifiuti, il consumo idrico non è risultato essere un tema materiale per RINA in quanto non genera un impatto rilevante rispetto alle attività del Gruppo. Per trasparenza verso gli Stakeholders, i consumi idrici sono comunque oggetto di rendicontazione complementare.

	2025	2024
Consumo idrico totale	35.671 m3	40.314 m3



Allegato 2

S1_16BIS: "Divario retributivo di genere per paese, sia a livello totale che per salario base ordinario e stipendio complementare"

Gender pay gap by Country	Retribuzione med/h per genere*	2025	2024
Peru	Average gross hourly pay level of female employees	27,95 €	27,1 €
Peru	Average gross hourly pay level of male employees	- €	30,2 €
Kazakhstan	Average gross hourly pay level of female employees	15,11 €	9,6 €
Kazakhstan	Average gross hourly pay level of male employees	16,35 €	15,6 €
United Arab Emirates	Average gross hourly pay level of female employees	19,21 €	14,7 €
United Arab Emirates	Average gross hourly pay level of male employees	29,69 €	27,0 €
Vietnam	Average gross hourly pay level of female employees	15,76 €	15,1 €
Vietnam	Average gross hourly pay level of male employees	19,29 €	21,4 €
Indonesia	Average gross hourly pay level of female employees	6,38 €	7,2 €
Indonesia	Average gross hourly pay level of male employees	11,57 €	12,7 €
Israel	Average gross hourly pay level of female employees	104,63 €	- €
Israel	Average gross hourly pay level of male employees	57,62 €	55,0 €
Turkmenistan	Average gross hourly pay level of female employees	11,30 €	9,5 €
Turkmenistan	Average gross hourly pay level of male employees	14,27 €	15,5 €
Bangladesh	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Bangladesh	Average gross hourly pay level of male employees	4,83 €	4,9 €
Malaysia	Average gross hourly pay level of female employees	8,26 €	7,6 €
Malaysia	Average gross hourly pay level of male employees	16,96 €	14,8 €
Qatar	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Qatar	Average gross hourly pay level of male employees	29,73 €	30,9 €
Lebanon	Average gross hourly pay level of female employees	0,11 €	0,2 €
Lebanon	Average gross hourly pay level of male employees	0,17 €	- €
Oman	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Oman	Average gross hourly pay level of male employees	19,32 €	- €
Brunei Darussalam	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Brunei Darussalam	Average gross hourly pay level of male employees	27,35 €	26,2 €
Cyprus	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Cyprus	Average gross hourly pay level of male employees	35,70 €	37,0 €
Azerbaijan	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Azerbaijan	Average gross hourly pay level of male employees	21,49 €	21,9 €
Thailand	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Thailand	Average gross hourly pay level of male employees	40,08 €	36,7 €
Japan	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €

Japan	Average gross hourly pay level of male employees	30,86 €	36,5 €
Saudi Arabia	Average gross hourly pay level of female employees	7,53 €	7,6 €
Saudi Arabia	Average gross hourly pay level of male employees	42,89 €	43,1 €
China	Average gross hourly pay level of female employees	21,88 €	21,1 €
China	Average gross hourly pay level of male employees	28,80 €	27,0 €
Hong Kong	Average gross hourly pay level of female employees	26,99 €	26,6 €
Hong Kong	Average gross hourly pay level of male employees	54,22 €	49,0 €
Korea (the Republic of)	Average gross hourly pay level of female employees	17,70 €	16,6 €
Korea (the Republic of)	Average gross hourly pay level of male employees	29,25 €	26,9 €
Philippines	Average gross hourly pay level of female employees	3,55 €	3,5 €
Philippines	Average gross hourly pay level of male employees	10,79 €	14,2 €
Singapore	Average gross hourly pay level of female employees	29,51 €	30,0 €
Singapore	Average gross hourly pay level of male employees	48,34 €	46,0 €
Taiwan	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Taiwan	Average gross hourly pay level of male employees	27,80 €	26,2 €
India	Average gross hourly pay level of female employees	5,13 €	5,1 €
India	Average gross hourly pay level of male employees	9,21 €	10,1 €
Croatia	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Croatia	Average gross hourly pay level of male employees	35,57 €	35,8 €
Bulgaria	Average gross hourly pay level of female employees	15,06 €	13,3 €
Bulgaria	Average gross hourly pay level of male employees	22,16 €	18,5 €
Poland	Average gross hourly pay level of female employees	20,04 €	18,1 €
Poland	Average gross hourly pay level of male employees	36,07 €	32,0 €
Türkiye	Average gross hourly pay level of female employees	19,01 €	16,5 €
Türkiye	Average gross hourly pay level of male employees	24,18 €	21,8 €
France	Average gross hourly pay level of female employees	36,59 €	34,5 €
France	Average gross hourly pay level of male employees	42,90 €	43,6 €
Malta	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Malta	Average gross hourly pay level of male employees	34,63 €	38,8 €
Russian Federation	Average gross hourly pay level of female employees	16,22 €	12,4 €
Russian Federation	Average gross hourly pay level of male employees	22,59 €	18,8 €
Ukraine	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Ukraine	Average gross hourly pay level of male employees	24,53 €	21,9 €
Norway	Average gross hourly pay level of female employees	48,49 €	38,2 €
Norway	Average gross hourly pay level of male employees	57,36 €	44,6 €
Finland	Average gross hourly pay level of female employees	31,76 €	30,5 €
Finland	Average gross hourly pay level of male employees	46,77 €	46,2 €
Albania	Average gross hourly pay level of female employees	15,22 €	13,0 €
Albania	Average gross hourly pay level of male employees	- €	- €
Belgium	Average gross hourly pay level of female employees	32,93 €	30,7 €
Belgium	Average gross hourly pay level of male employees	52,18 €	45,9 €
Portugal	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €

Portugal	Average gross hourly pay level of male employees	39,02 €	32,4 €
Lithuania	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Lithuania	Average gross hourly pay level of male employees	40,71 €	40,4 €
Estonia	Average gross hourly pay level of female employees	29,21 €	31,0 €
Estonia	Average gross hourly pay level of male employees	27,84 €	27,1 €
Latvia	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Latvia	Average gross hourly pay level of male employees	35,16 €	32,8 €
Sweden	Average gross hourly pay level of female employees	26,49 €	27,6 €
Sweden	Average gross hourly pay level of male employees	45,50 €	38,8 €
United Kingdom	Average gross hourly pay level of female employees	33,52 €	32,5 €
United Kingdom	Average gross hourly pay level of male employees	42,26 €	40,6 €
Denmark	Average gross hourly pay level of female employees	41,28 €	36,5 €
Denmark	Average gross hourly pay level of male employees	48,63 €	47,6 €
Italy	Average gross hourly pay level of female employees	24,36 €	22,2 €
Italy	Average gross hourly pay level of male employees	29,79 €	27,2 €
Libya	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Libya	Average gross hourly pay level of male employees	18,19 €	17,9 €
Cameroon	Average gross hourly pay level of female employees	5,19 €	4,3 €
Cameroon	Average gross hourly pay level of male employees	1,93 €	1,5 €
Morocco	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Morocco	Average gross hourly pay level of male employees	23,37 €	17,7 €
Nigeria	Average gross hourly pay level of female employees	5,34 €	4,6 €
Nigeria	Average gross hourly pay level of male employees	1,90 €	1,5 €
Angola	Average gross hourly pay level of female employees	2,41 €	2,2 €
Angola	Average gross hourly pay level of male employees	21,15 €	3,4 €
Mauritania	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Mauritania	Average gross hourly pay level of male employees	5,28 €	5,3 €
Brazil	Average gross hourly pay level of female employees	10,62 €	9,8 €
Brazil	Average gross hourly pay level of male employees	15,52 €	13,5 €
Egypt	Average gross hourly pay level of female employees	4,92 €	4,8 €
Egypt	Average gross hourly pay level of male employees	15,08 €	8,6 €
South Africa	Average gross hourly pay level of female employees	20,52 €	28,9 €
South Africa	Average gross hourly pay level of male employees	25,22 €	22,3 €
Côte d'Ivoire	Average gross hourly pay level of female employees	5,43 €	4,7 €
Côte d'Ivoire	Average gross hourly pay level of male employees	32,11 €	28,5 €
Algeria	Average gross hourly pay level of female employees	14,79 €	14,2 €
Algeria	Average gross hourly pay level of male employees	- €	- €
Tunisia	Average gross hourly pay level of female employees	7,57 €	7,5 €
Tunisia	Average gross hourly pay level of male employees	15,29 €	12,5 €
Congo	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
Congo	Average gross hourly pay level of male employees	12,12 €	11,1 €
Ghana	Average gross hourly pay level of female employees	4,53 €	3,1 €

Allegato 2

Ghana	Average gross hourly pay level of male employees	4,11 €	2,9 €
Mozambique	Average gross hourly pay level of female employees	6,94 €	- €
Mozambique	Average gross hourly pay level of male employees	- €	6,9 €
Chile	Average gross hourly pay level of female employees	12,46 €	9,8 €
Chile	Average gross hourly pay level of male employees	60,69 €	24,8 €
Argentina	Average gross hourly pay level of female employees	11,00 €	9,4 €
Argentina	Average gross hourly pay level of male employees	17,49 €	18,5 €
United States	Average gross hourly pay level of female employees	54,52 €	53,6 €
United States	Average gross hourly pay level of male employees	68,05 €	68,4 €
Paraguay	Average gross hourly pay level of female employees	12,90 €	9,8 €
Paraguay	Average gross hourly pay level of male employees	9,77 €	10,4 €
Canada	Average gross hourly pay level of female employees	31,95 €	22,5 €
Canada	Average gross hourly pay level of male employees	43,03 €	38,9 €
Panama	Average gross hourly pay level of female employees	12,68 €	12,1 €
Panama	Average gross hourly pay level of male employees	50,46 €	51,6 €
Mexico	Average gross hourly pay level of female employees	27,15 €	21,4 €
Mexico	Average gross hourly pay level of male employees	23,23 €	19,2 €
Colombia	Average gross hourly pay level of female employees	23,64 €	18,5 €
Colombia	Average gross hourly pay level of male employees	28,83 €	44,7 €
Romania	Average gross hourly pay level of female employees	16,05 €	13,2 €
Romania	Average gross hourly pay level of male employees	23,73 €	20,9 €
Germany	Average gross hourly pay level of female employees	30,55 €	28,1 €
Germany	Average gross hourly pay level of male employees	49,53 €	44,1 €
Spain	Average gross hourly pay level of female employees	24,35 €	21,4 €
Spain	Average gross hourly pay level of male employees	28,28 €	26,6 €
Greece	Average gross hourly pay level of female employees	18,32 €	16,4 €
Greece	Average gross hourly pay level of male employees	43,61 €	38,4 €
Netherlands	Average gross hourly pay level of female employees	38,57 €	34,0 €
Netherlands	Average gross hourly pay level of male employees	47,07 €	43,4 €
Australia	Average gross hourly pay level of female employees	30,48 €	29,7 €
Australia	Average gross hourly pay level of male employees	56,91 €	51,8 €
New Zealand	Average gross hourly pay level of female employees	- €	- €
New Zealand	Average gross hourly pay level of male employees	40,53 €	40,2 €



Allegato 3

Note sui calcoli E1

I calcoli relativi ai consumi energetici e alle emissioni sono basati sullo standard GHG Protocol e sono calcolati e riportati come CO2 equivalente.

Scope 1

Gas - Consumo di gas per riscaldamento, per prove di laboratorio e per scopi alimentari all'interno di mense

I valori relativi al consumo di gas metano sono stati ricavati principalmente dalle bollette e dalle fatture. Nel caso in cui non sia stato possibile reperire il dato completo a causa delle modalità attuali di gestione delle utenze tramite contratto, si è proceduto con stime specifiche. Per gli anni 2023 e 2024, sono state adottate medie per area geografica dei consumi in smc/m² oppure, qualora la metratura esatta degli uffici non fosse disponibile, la media di smc per dipendente, basandosi sui consumi reali. Nel 2025 la metodologia è stata ulteriormente raffinata: la stima di riferimento per uffici standard (kWh_{th}/m²-anno) si è basata su benchmark e linee guida internazionali, tra cui CIBSE (benchmark e guide), ASHRAE (standard climatici e di esercizio), e IEA (indicatori e approcci comparativi).

I valori sono stati definiti per macro-aree climatiche e risultano coerenti con l'approccio basato sui gradi-giorno. Per il calcolo delle emissioni derivanti dai consumi di gas, sono stati applicati i fattori di emissione specifici riportati nella "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, relativi a ciascun anno: 35,457 MJ/smc e 2,004 kgCO₂/smc per il 2023; 35,584 MJ/smc e 2,019 kgCO₂/smc per il 2024; 35,667 MJ/smc e 2,026 kgCO₂/smc per il 2025.

Veicoli della Flotta aziendale Italiana ed estera

Le informazioni relative alla flotta aziendale sono state estrapolate dai database interni. Per i dirigenti del personale italiano, l'analisi si è basata sui dati delle carte carburante. Le metriche della flotta estera derivano sia da sistemi di lettura automatizzata delle società di noleggio, sia dalle registrazioni interne o dai chilometri contrattuali. In riferimento alla flotta italiana, le emissioni di CO2 equivalente sono state calcolate applicando il relativo fattore di emissione a ciascun veicolo in base al chilometraggio rilevato. Nei casi in cui siano state utilizzate carte carburante, il calcolo ha impiegato il fattore CO₂/litro dal database DEFRA (Department for Environment, Food and Rural Affairs) specifico per ogni tipo di combustibile. Per la flotta estera, sono stati adottati i fattori di emissione "average car" DEFRA 2025/24/23 in funzione della tipologia di carburante.

Nel caso in cui non fosse disponibile la tipologia del veicolo, è stato utilizzato il parametro DEFRA 2025/24/23 "average car - fuel unknown". I consumi energetici sono stati valutati tramite i fattori MJ/litro previsti dal D. Lgs. 8/11/2021 n.199 (attuazione Direttiva UE 2018/2001) per Diesel e Benzina; per HVO e ulteriori combustibili si è fatto riferimento a fonti bibliografiche. I fattori MJ/km sono stati ricavati dal documento MISE "Comparazione Basata Sulla Percorrenza Di 100 Km - Attuazione Annualità 2023". Per PHEV e BEV sono stati considerati valori da letteratura, mentre per i veicoli "fuel unknown" è stato scelto un fattore medio IEA. Data la presenza di veicoli Flex in Brasile alimentati a benzina ed etanolo, sono stati impiegati appositi fattori di conversione disponibili in letteratura.

Le emissioni della flotta, ai fini Scope 1, sono state stimate secondo la modalità TTW.

Perdite di refrigerante - Perdite di refrigerante dai sistemi di condizionamento

Per le perdite di refrigerante sono stati presi in considerazione: R410A, R407C, R32, R422D, R22; il Global Warming Potential si riferisce al GHG Protocol. Nel 2024 non si sono verificate perdite. Le perdite 2025 derivano dai documenti di manutenzione.

scope 2

Consumi elettrici degli uffici Location Based e Market Based

I dati sul consumo elettrico provengono da bollette e fatture. La quota di energia rinnovabile del 2023 si basa sui certificati di origine forniti dal distributore. Se i dati completi non erano disponibili, sono state usate stime basate sulla media dei consumi per area geografica o per dipendente. Per il 2025, la metodologia considera i valori tipici di consumo specifico per uffici, in base a fonti internazionali come BREEAM, CIBSE, ASHRAE e IEA. Le emissioni di Scope 2 sono calcolate seguendo gli approcci Location-based e Market-based secondo il GHG Protocol.

- Location-based: per il 2023 sono stati utilizzati i fattori di emissione locali (IRENA 2020, Association of Issuing Bodies (AIB) 2022, Climate Transparency Report 2022, fattori da Autorità locali, mentre per il 2024 e 2025 è stato preso come riferimento CaDI. (2024). Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity (calculated from fuel mix). Retrieved from www.carbondi.com). Per i consumi italiani per 2023 e 2024 sono stati utilizzati i fattori di emissione ISPRA di produzione elettrica 2022 (stima - 0,3089 kg CO₂/kWh), 2023 (stima - 0,257 kg CO₂/kWh).
- Market-based: sono stati utilizzati i fattori CaDI. (2024 e 2025). Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity (calculated from fuel mix). Retrieved from www.carbondi.com). Sono state considerate nulle le emissioni annesse ai consumi da fonte rinnovabile (da Garanzie di Origine o contratti di fornitura 100% rinnovabile).
- Per i consumi energetici è stato utilizzato il fattore di conversione Enea 3,6 MJ/kWh.

scope 3

A partire dall'esercizio 2025, per alcune categorie di Scope 3 stimate mediante metodologia spend-based, RINA ha adottato un approccio basato sui dati del bilancio consolidato al fine di migliorare accuratezza, completezza e rappresentatività delle stime delle emissioni.

Categoria 1 – Beni e servizi Acquistati

Sono state considerate le emissioni relative a:

- Acquisti di beni e servizi – Spend-based – Fattori EUROSTAT 2023 e 2024 "Air emissions intensities by NACE Rev. 2 activity" applicati allo speso 2023, 2024 e 2025
- Acqua – per gli uffici italiani aventi dato da bolletta sono stati considerati i consumi reali. Laddove è mancata l'informazione la stima dei consumi è stata effettuata a partire dal consumo medio per dipendente reale derivato dagli uffici italiani per cui il dato è disponibile, riproporzionato sul numero medio 2023, 2024 e 2025 dei dipendenti. Sono inoltre aggiunti i consumi dei laboratori e della mensa di Via Corsica a Genova.
- Per il calcolo delle emissioni è stato utilizzato il fattore di emissione DEFRA 2023/2024/2025 per "Water supply" e "Water Treatment"
- Cloud Microsoft Azure - I dati sulle emissioni prodotte dal Cloud Computing provengono dalla dashboard aziendale online Microsoft sulle emissioni di CO₂

Nell'ambito della Categoria 1 sono incluse anche le emissioni associate al ciclo di vita dei beni acquisiti tramite leasing, ove pertinenti, in conformità ai criteri metodologici adottati per il calcolo delle emissioni Scope 3.

Categoria 2 – Beni strumentali

Sono state considerate le emissioni relative a:

- Acquisti di beni e servizi come CAPEX – Spend-based – Fattori EUROSTAT 2023 e 2024 "Air emissions intensities by NACE Rev. 2 activity" applicati allo speso per CAPEX 2023, 2024 e 2025

Categoria 3 – Attività legate ai combustibili e all'energia

Sono state considerate le attività a monte relative a:

- WTT flotta aziendale (da Scope 1) – fattori DEFRA 2023/24/25 WTT
- Perdite T&D (incluso WTT) dell'elettricità acquistata (quota non rinnovabile) – fattori T&D losses and WTT T&D – CaDI. (2023, 2024 e 2025). Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity (calculated from fuel mix). Retrieved from www.carbondi.com
- WTT dell'elettricità acquistata (quota non rinnovabile) – fattori WTT CaDI. (2024 e 2025). Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity (calculated from fuel mix). Retrieved from www.carbondi.com.
- WTT Gas, olio combustibile, teleriscaldamento – fattori DEFRA 2023/24/25

Categoria 4 – Trasporto e distribuzione a monte

Sono state considerate le attività a monte relative a:

- Attività postali – Spend-based – Fattori EUROSTAT 2023 e 2024 "Air emissions intensities by NACE Rev. 2 activity"
- Chilometri percorsi dai nostri fornitori di servizi (Non-Exclusive Surveyor) – I valori di consumi ed emissioni relativi ai viaggi del personale non esclusivo di RINA sono stati calcolati a partire dai database interni. I totali sono stati riproporzionati a partire dal numero di risorse NES che hanno inserito i km a sistema, sul numero totale di risorse NES, in aggiunta ad una quota di km esatti proveniente dai fornitori del settore Energy. È stato utilizzato il fattore di emissione DEFRA 2023/24/25 "average size car unknown fuel"

Categoria 5 – Rifiuti prodotti

I totali di rifiuti speciali sono stati calcolati a partire dalla documentazione condivisa dagli uffici di competenza inerente al recupero o smaltimento. I consumi urbani sono stati stimati da un fattore medio globale per uffici kg/dipendente da letteratura, moltiplicato per il numero medio 2023, 2024 e 2025 dei dipendenti a livello globale.

Per il calcolo delle emissioni è stato utilizzato il fattore di emissione DEFRA 2023/24/25 per “Commercial and industrial waste”.

Categoria 6 Viaggi di lavoro – Viaggi aerei, in treno, auto a noleggio, navi e pernottamenti

Per il calcolo delle emissioni relative ai viaggi di lavoro (aerei, treni, auto a noleggio, hotel, navi) delle legal entity italiane sono stati utilizzati i dati forniti direttamente dai nostri tour operator e dai fornitori di auto a noleggio, tenendo conto di tutti i servizi prenotati. Per i viaggi di lavoro all'estero, sono state stimate le emissioni sulla base di 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 aerei e in auto a noleggio è stato stimato per estrapolazione sulla base del numero di dipendenti. Laddove disponibili solo le miglia aeree o i km da auto, sono stati utilizzati i fattori di emissione DEFRA per “average long haul flight” e “average size car unknown fuel”. Si segnala che per il 2025 i dati raccolti, sebbene concentrati sulla categoria “Aerei”, sono stati più puntuali e ciò ha comportato un aumento diretto, e indiretto della stima basata sul numero di dipendenti all'estero a partire dai dati reali. La categoria “Hotel” si colloca al di fuori del minimum boundaries per il GHG Protocol ed è pertanto calcolata a parte. Per 23 e 24, le emissioni sono stimate da fattori locali di CO₂/notte forniti da DEFRA 2024/23 e da dati primari laddove forniti dalle agenzie. Laddove non disponibili, è stata utilizzata la media dei paesi presenti nel dataset. Per il 2025 sono utilizzati i dati di emissione direttamente forniti dalle agenzie. Sono stimate anche le emissioni per utilizzo di taxi, a partire dai registri interni di rimborsi spese di trasferta con metodologia spend-based e fattori DEFRA. Le emissioni sono state calcolate secondo la modalità WTW.

Categoria 7 – Pendolarismo dei dipendenti

Al fine di ottenere una stima quanto più puntuale possibile, a partire dal 2023 viene effettuata una survey a livello globale sulle abitudini di spostamento casa-lavoro del personale. Le stime di consumi ed emissioni sono per tanto state basate sulla distribuzione di utilizzo dei diversi vettori di trasporto e sulle distanze medie percorse.

I valori ottenuti sono stati infine riproporzionati sulle giornate di presenza del personale dipendente. Per l'estero le presenze sono stimate a partire dalle giornate lavorabili. Lo stesso approccio è stato adottato per 2024 e 2023 sull'Italia, mentre il dato 2025 è stato affinato utilizzando le informazioni sulle timbrature degli uffici. I calcoli delle emissioni sono calcolati WTW, utilizzando la somma dei fattori WTT e TTW forniti da DEFRA 2023/24/25 per ciascuna tipologia di veicolo.

Consumo delle postazioni di lavoro domestiche nei giorni di Smart Working

La quantità totale di giorni RINA di Smart Working è stata calcolata sulla base dei dati disponibili nel nostro database interno. Le giornate di smart working 2023 sono state stimate basandosi sui dati contrattuali per paese. I calcoli dal 2024 differiscono leggermente poiché è stato utilizzato un nuovo applicativo aziendale per definire il numero di giornate di smart working per ogni sede, risultando più preciso soprattutto per l'estero. Per il 2025 un ulteriore passo avanti è stato effettuato grazie al dato diretto delle timbrature di presenza degli uffici italiani. Per l'estero il calcolo è effettuato a partire dalle giornate lavorabili e dalle assenze certificate.

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

I fattori di emissione utilizzati sono per il perimetro italiano il fattore Produzione elettrica lorda Italia ISPRA 2022 (stima) 0,3089 kgCO₂/kWh e 2023 (stima) 0,257 kgCO₂/kWh, e il fattore Italia CaDI. (2025). Greenhouse Gas Emissions Factors for International Grid Electricity (calculated from fuel mix). Retrieved from www.carbondi.com), mentre per l'estero è stata utilizzata la media dei fattori per il 2023 ed i fattori di generazione elettrica come da Scope 2 per il 2024 e 2025. La stessa metodologia è stata applicata ai risparmi di CO₂ derivati dallo smart working, come discusso nel capitolo Gestione del lavoro e del capitale umano. In questo contesto, per i dettagli sugli spostamenti sono state utilizzate le informazioni raccolte dalla survey sugli spostamenti casa-lavoro.

Categoria 15 - Investimenti

Le emissioni derivanti da investimenti tengono in considerazione:

- RINA Prime Green Solutions - società di cui RINA S.p.A. deteneva il 50% (2023 e 2024) e 85% a partire dal 2025.
- TASNEEF - società di cui RINA S.p.A. detiene il 25%

Le emissioni sono state calcolate con metodo spend-based a partire dal fatturato di tali società, riproporzionato sulla quota detenuta da RINA S.p.A., e sono stati utilizzati i Fattori EUROSTAT 2023 e 2024 "Air emissions intensities by NACE Rev. 2 activity" rispettivamente per le attività Costruzioni e Servizi Professionali. La significativa riduzione delle emissioni è attribuibile a un fatturato inferiore di RINA Prime Green Solution legato alla natura delle attività dell'azienda nel settore immobiliare e delle costruzioni, che nel 2023 sono state fortemente influenzate dal Superbonus.



Allegato 4

ESRS Content Index				
Tema	ESRS	Obblighi di informativa ESRS	Capitolo del Report 2025	Pagina
Informativa generale e requisiti trasversali	ESRS 2	BP-1 – Criteri generali per la redazione della dichiarazione di sostenibilità;	Approccio e metodologia & trasversale nel documento	p.6-7
		BP-2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche	Approccio e metodologia & trasversale nel documento	p.6-7
Informativa generale e requisiti trasversali	ESRS 2	GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Profilo Aziendale → Corporate Governance	p. 20-22
		GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di governance e questioni di sostenibilità da questi affrontate	Profilo Aziendale → Governance della sostenibilità	p. 23
		GOV-3 – Integrazione delle prestazioni di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano → Remunerazione	p. 54
		GOV-4 – Dichiarazione sulla due diligence	Materialità / Profilo Aziendale → Governance della sostenibilità	p. 11-16, 23
		GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sull’informativa di sostenibilità	Approccio e metodologia / Materialità / Profilo Aziendale → Governance della sostenibilità	p. 6-7, 11-16, 23
		SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore	Materialità / Profilo Aziendale	p. 8-10, 12, 17- 26, 79-83
		SBM-2 – Interessi e opinioni degli stakeholder	I nostri Stakeholder	p. 8-10
		SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Materialità & trasversale nel documento	p. 11-16
		IRO-1 – Processo per individuare e valutare impatti, rischi e opportunità rilevanti	Materialità	p. 11-16
		IRO-2 – Obblighi di informativa ESRS coperti dalla dichiarazione di sostenibilità	Materialità & trasversale nel documento	p. 11-16
		MDR-P – Requisiti minimi di informativa sulle politiche	Trasversale nel documento	/
		MDR-A – Requisiti minimi di informativa su azioni e risorse	Trasversale nel documento	/
		MDR-M – Requisiti minimi di informativa sulle metriche	Trasversale nel documento	/
MDR-T – Requisiti minimi di informativa sui target	Trasversale nel documento	/		

Cambiamenti climatici	E1	E1-1 - Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Energia / Cambiamento Climatico	p. 31, 38-40
Cambiamenti climatici	E1	E1-2 - Politiche relative alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Energia / Cambiamento Climatico	p. 33, 38
Cambiamenti climatici	E1	E1-3 - Azioni e risorse connesse alle politiche sui cambiamenti climatici	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Energia / Cambiamento Climatico	p. 32-33, 38-39
Cambiamenti climatici	E1	E1-4 - Obiettivi relativi alla mitigazione e all'adattamento ai cambiamenti climatici	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Energia / Cambiamento Climatico	p. 32-33; 38-44
Cambiamenti climatici	E1	E1-5 - Consumo energetico e mix energetico	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Energia	p. 33
Cambiamenti climatici	E1	E1-6 - Emissioni lorde di gas a effetto serra (Scope 1, Scope 2, Scope 3 e emissioni totali di GHG) 2, Scope 3 e emissioni totali di GHG)	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Cambiamento Climatico	p. 42-43
Cambiamenti climatici	E1	E1-7 - Assorbimenti di gas a effetto serra e progetti di mitigazione dei cambiamenti climatici finanziati tramite crediti di carbonio	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici - Cambiamento Climatico	p. 44
Cambiamenti climatici	E1	E1-8 - Prezzo interno del carbonio	Non applicabile - La Società non utilizza un sistema di internal carbon pricing	-
Cambiamenti climatici	E1	E1-9 - Effetti finanziari attesi dei rischi e delle opportunità materiali connessi al cambiamento climatico	I temi materiali Environmental → ESRS E1 - Cambiamenti climatici → Cambiamento Climatico	p. 36-38
Inquinamento	E2	Tutti i requisiti di informativa ESRS E2	Non riportato in quanto tema non materiale a seguito della Double Materiality Assessment	N/A
Risorse idriche e marine	E3	Tutti i requisiti di informativa ESRS E3	Non riportato in quanto tema non materiale a seguito della Double Materiality Assessment. Allegato 1 - Disclosures sui temi non materiali	p. 112-113
Biodiversità ed ecosistemi	E4	Tutti i requisiti di informativa ESRS E4	Non riportato in quanto tema non materiale a seguito della Double Materiality Assessment	N/A
Uso delle risorse ed economia circolare	E5	Tutti i requisiti di informativa ESRS E5	Non riportato in quanto tema non materiale a seguito della Double Materiality Assessment. Allegato 1 - Disclosures sui temi non materiali	p. 112-113
Forza lavoro propria	S1	S1-1 - Politiche relative alla forza lavoro propria	I temi materiali Social (Trasversale nel capitolo)	p. 46-79
Forza lavoro propria	S1	S1-2 - Processi di coinvolgimento dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori	I nostri Stakeholder / I temi materiali Social (Trasversale nel capitolo)	p. 8-10, 46-79
Forza lavoro propria	S1	S1-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per esprimere preoccupazioni	I temi materiali Social (Trasversale nel capitolo) / I temi materiali Governance → ESRS G1 - Condotta dell'impresa	p. 46-79, 97

Forza lavoro propria	S1	S1-4 – Azioni relative agli impatti materiali sulla forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi e delle opportunità	I temi materiali Social (Trasversale nel capitolo)	p. 46-79
Forza lavoro propria	S1	S1-5 – Obiettivi relativi alla gestione degli impatti, rischi e opportunità materiali	I temi materiali Social (Trasversale nel capitolo)	p. 46-79
Forza lavoro propria	S1	S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano	p. 69-72
Forza lavoro propria	S1	S1-7 – Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti dell'impresa	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano	p. 68
Forza lavoro propria	S1	S1-8 – Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano	p. 68-69
Forza lavoro propria	S1	S1-9 – Metriche di diversità	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano / ESRS S1 – Diversità, equità, inclusione & belonging	p. 55-58, 76-77
Forza lavoro propria	S1	S1-10 – Salari adeguati	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano	p. 54-55
Forza lavoro propria	S1	S1-11 – Protezione sociale	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano / ESRS S1 – Salute e sicurezza dei dipendenti	p. 53
Forza lavoro propria	S1	S1-12 – Persone con disabilità	I temi materiali Social → ESRS S1- Gestione del lavoro e del capitale umano	p.58, 59-65
Forza lavoro propria	S1	S1-13 – Formazione e sviluppo delle competenze	I temi materiali Social → ESRS S1 – Valorizzazione e soddisfazione del personale	p. 65-73
Forza lavoro propria	S1	S1-14 – Metriche in materia di salute e sicurezza	I temi materiali Social → ESRS S1 – Salute e sicurezza dei dipendenti	p. 59-65
Forza lavoro propria	S1	S1-15 – Equilibrio tra vita professionale e vita privata	I temi materiali Social → ESRS S1 – Forza lavoro propria → Gestione del lavoro e del capitale umano	p. 52-53
Forza lavoro propria	S1	S1-16 – Retribuzione (divario retributivo di genere e remunerazione complessiva)	I temi materiali Social → ESRS S1 – Forza lavoro propria → Gestione del lavoro e del capitale umano / Allegato 2	p. 54-55, 114-117
Forza lavoro propria	S1	S1-17 – Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Non riportato in quanto tema non materiale a seguito della Double Materiality Assessment	N/A
Lavoratori nella catena del valore	S2	S2-1 – Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore	I temi materiali Social → ESRS S2 – Sostenibilità della Value Chain	p. 81-82
Lavoratori nella catena del valore	S2	S2-2 – Processi per il coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in relazione agli impatti	I nostri Stakeholder / I temi materiali Social → ESRS S2 – Sostenibilità della Value Chain	p. 8-10, 79-83
Lavoratori nella catena del valore	S2	S2-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per esprimere preoccupazioni	I temi materiali Social → ESRS S2 – Sostenibilità della Value Chain / I temi materiali Governance → ESRS G1 – Condotta dell'impresa	p. 81-83, 97
Lavoratori nella catena del valore	S2	S2-4 – Azioni relative agli impatti materiali sui lavoratori nella catena del valore e approcci per la gestione dei rischi e delle opportunità materiali	I temi materiali → Social → ESRS S2 – Sostenibilità della Value Chain	p. 81-82

Lavoratori nella catena del valore	S2	S2-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti materiali, dei rischi e delle opportunità materiali	Attualmente il monitoraggio dei lavoratori nella catena del valore è svolto prevalentemente attraverso strumenti qualitativi di due diligence e valutazione ESG. La Società sta progressivamente sviluppando indicatori e obiettivi quantitativi a supporto del monitoraggio delle performance.	p. 79-83
Comunità interessate	S3	S3-1 - Politiche relative alle comunità interessate	I temi materiali Social → ESRS S3 - Comunità interessate	p. 85
Comunità interessate	S3	S3-2 - Processi per il coinvolgimento delle comunità interessate in relazione agli impatti	I nostri Stakeholder / I temi materiali Social → ESRS S3 - Comunità interessate	p. 8-10, 85
Comunità interessate	S3	S3-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per esprimere preoccupazioni	I temi materiali Social → ESRS S3 - Comunità interessate / I temi materiali Governance → ESRS G1 - Condotta dell'impresa	p. 85, 97
Comunità interessate	S3	S3-4 - Azioni relative agli impatti materiali sulle comunità interessate e approcci per la gestione dei rischi e delle opportunità	I temi materiali → Social → ESRS S3 - Comunità interessate → Comunità e territorio / Investimenti sociali	p. 84-87
Comunità interessate	S3	S3-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti materiali, dei rischi e delle opportunità materiali	Le attività di coinvolgimento e monitoraggio delle comunità interessate sono attualmente gestite prevalentemente attraverso un approccio qualitativo. La Società sta valutando l'introduzione di indicatori e obiettivi quantitativi per rafforzare il monitoraggio e la misurazione dei risultati.	p. 84-87
Consumatori e utilizzatori finali	S4	S4-1 - Politiche relative ai consumatori e agli utilizzatori finali	I temi materiali Social → ESRS S4 - Clienti e consumatori finali	p. 88
Consumatori e utilizzatori finali	S4	S4-2 - Processi per il coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in relazione agli impatti	I nostri Stakeholder / I temi materiali Social → ESRS S4 - Clienti e consumatori finali	p. 8-10, 87-89
Consumatori e utilizzatori finali	S4	S4-3 - Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali per esprimere preoccupazioni	I temi materiali Social → ESRS S4 - Clienti e consumatori finali / I temi materiali Governance → ESRS G1 - Condotta dell'impresa	p. 88, 97
Consumatori e utilizzatori finali	S4	S4-4 - Azioni relative agli impatti materiali sui consumatori e agli utilizzatori finali e approcci per la gestione dei rischi e delle opportunità	I temi materiali Social → ESRS S4 - Clienti e consumatori finali	p. 88
Consumatori e utilizzatori finali	S4	S4-5 - Obiettivi relativi alla gestione degli impatti materiali, dei rischi e delle opportunità materiali	Le attività di monitoraggio dei clienti e degli utilizzatori finali sono attualmente gestite prevalentemente attraverso processi qualitativi di qualità, soddisfazione del cliente e miglioramento continuo	/
Condotta dell'impresa	G1	G1-1 - Politiche in materia di condotta dell'impresa e cultura aziendale	I temi materiali Governance → ESRS G1 - Condotta dell'impresa	p. 92-94
Condotta dell'impresa	G1	G1-2 - Gestione dei rapporti con i fornitori	I temi materiali → Governance → ESRS G1 - Condotta dell'impresa	p. 98-99
Condotta dell'impresa	G1	G1-3 - Prevenzione e individuazione della corruzione e della concussione	I temi materiali Governance → ESRS G1 - Condotta dell'impresa	p. 94-95

Condotta dell'impresa	G1	G1-4 - Episodi di corruzione o concussione	I temi materiali Governance → ESRG G1 - Condotta dell'impresa	p. 94-95
Condotta dell'impresa	G1	G1-5 - Influenza politica e attività di lobbying	I temi materiali Governance → ESRG G1 - Condotta dell'impresa	p. 90
Condotta dell'impresa	G1	G1-6 - Pratiche di pagamento	I temi materiali Governance → ESRG G1 - Condotta dell'impresa	p. 99

Tabella entity-specific

La seguente tabella riepiloga i temi entity-specific identificati nell'analisi di materialità, non riconducibili a un Disclosure Requirement ESRG dedicato, con l'indicazione dei principali KPI o informazioni di performance rendicontate.

Tema specifico dell'entità	KPI / informazioni associate	Capitolo del Report 2025	Pagina
Privacy	Presidi e processi per la protezione dei dati personali; formazione e sensibilizzazione in materia privacy; gestione delle richieste degli interessati; eventuali incidenti o segnalazioni rilevanti; metriche interne di monitoraggio della conformità privacy, ove disponibili.	I temi materiali Entity Specific Privacy	p. 101-104
Cybersecurity	Presidi di sicurezza informatica; attività di prevenzione e monitoraggio; formazione e awareness cyber; incidenti di sicurezza rilevanti, ove presenti; iniziative di rafforzamento della resilienza cyber e metriche interne di monitoraggio, ove disponibili.	I temi materiali Entity Specific Cybersecurity	p. 104-105
Innovazione, digitalizzazione e trasformazione IT	Investimenti e iniziative di innovazione e digitalizzazione; avanzamento dei progetti IT; strumenti digitali a supporto dei processi aziendali; eventuali metriche interne definite per monitorare trasformazione digitale, efficienza operativa e adozione delle soluzioni tecnologiche.	I temi materiali Entity Specific Innovazione, Digitalizzazione e Trasformazione IT	p. 106-109
Soddisfazione del cliente	Sistemi di ascolto e coinvolgimento del cliente; Customer Satisfaction Survey; risultati delle rilevazioni di soddisfazione; gestione di reclami e feedback; iniziative di miglioramento continuo della qualità del servizio; indicatori e metriche utilizzati per monitorare l'esperienza e la soddisfazione dei clienti.	I temi materiali Entity Specific Soddisfazione del Cliente	p.110-111

Relazione del Practitioner indipendente su una selezione di Key Performance Indicators presenti nel Sustainability Report

Al Consiglio di Amministrazione di Rina SpA

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“limited assurance engagement”) dei Key Performance Indicators E1-5 – Consumo di energia e mix energetico, E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES, S1-6 – Caratteristiche dei dipendenti dell’impresa (i “KPI”) contenuti all’interno della rendicontazione di sostenibilità (il “Report”) predisposta a titolo volontario in conformità agli European Sustainability Reporting Standards (gli “ESRS”) del Gruppo RINA (il “Gruppo”) relativa all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli amministratori

Gli amministratori di Rina SpA sono responsabili per la rendicontazione dei KPI in conformità agli ESRS. Gli amministratori sono inoltre responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire che la rendicontazione dei KPI non contenga errori significativi, dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali. Gli amministratori sono altresì responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo RINA in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della nostra società e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità alle norme e ai principi in materia di etica e di indipendenza dell’International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (“IESBA Code”) emesso dall’International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

PricewaterhouseCoopers Business Services Srl

Società a responsabilità limitata a socio unico
Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 725091 Cap. Soc. Euro 100.000,00 i.v. - C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 06234620968 –
Altri Uffici: **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640311 Fax 080 5640349 - **Bologna** 40124 Via Luigi Carlo Farini 12 Tel. 051 6186211 - **Bolzano** 39100 Via
Alessandro Volta 13A Tel. 0471 066650 - **Brescia** 25121 Viale Duca d’Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Cagliari** 09125 Viale Diaz 29 Tel. 070 6848774 - **Firenze** 50121
Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 Fax 055 2482899 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova**
35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873431 Fax 049 8734399 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 6256313 Fax 091 7829221 | 90139 Via Roma 457 Tel. 091
6752111 - **Parma** 43121 in Via Pisacane 1B Tel. 0521 275911 Fax 0521 781844 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06
6920731 - **Rubano** 35030 Via Belle Putte 36 - **Torino** 10122 Via Santa Maria 11 Tel. 011 5773211 Fax 011 5773299 - **Trento** 38121 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461
237004 Fax 0461 239077 | 38121 Via Adalberto Libera 13 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 315711 Fax 0422 315798 - **Udine** 33100 Piazza Belloni 9/10 -
Verona 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001

Società soggetta all’attività di direzione e coordinamento della PricewaterhouseCoopers Italia Srl

www.pwc.com/it

La nostra società applica il Principio internazionale sulla gestione della qualità (ISQM Italia 1), in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che include direttive e procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della nostra società

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità dei KPI agli ESRS. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nell'International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) - "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information, emanato dall' "International Auditing and Assurance Standards Board" per gli incarichi di limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la rendicontazione dei KPI selezionati non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sui KPI si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la rendicontazione dei KPI, nonché analisi di documenti, ricalcoli e altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- svolgimento di incontri con il personale del Gruppo coinvolto nella preparazione delle informazioni relative ai KPI per la comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative;
- raccolta di informazioni e documentazione, finalizzate alla comprensione e verifica dei processi di raccolta, aggregazione e trasmissione dei dati;
- verifica dell'applicazione delle metodologie utilizzate per la preparazione dei KPI;
- svolgimento di procedure di analisi e test limitati, al fine di valutare, su base campionaria, i dati relativi ai KPI.

Limitazioni intrinseche

L'informativa fornita in merito alle emissioni di Scope 3 è soggetta a maggiori limitazioni intrinseche rispetto a quelle Scope 1 e 2, a causa della scarsa disponibilità e della precisione relativa delle informazioni utilizzate per definire le informazioni sulle emissioni Scope 3, sia di natura quantitativa sia di natura qualitativa, relative alla catena del valore.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che i KPI contenuti nel Report del Gruppo RINA relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, non siano stati rendicontati, in tutti gli aspetti significativi, in conformità agli ESRS.

Altri aspetti

I dati comparativi relativi ai KPI dell'esercizio 2024 inclusi nella rendicontazione di sostenibilità non sono stati sottoposti a verifica.

Genova, 29 luglio 2026

PricewaterhouseCoopers Business Services Srl



Paolo Bersani

(Partner)

Firmato digitalmente da: Paolo Bersani
Data: 29/07/2026 12:11:55



Our experience. Your growth.