Report di sostenibilità 2021

Indice

04 Lettera agli stakeholder
05 Approccio e metodologia
06 I nostri stakeholder
07 Temi materiali

12 Profilo aziendale
13 Chi siamo
18 Valore economico sostenibile
19 Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA
20 Gestione del rischio
25 La sostenibilità in sintesi

31 Make it sustainable
31 Ambiente
38 Aspetti sociali e diritti umani
44 Dipendenti
58 Etica e compliance

63 Indice GRI

Lettera agli stakeholder

Lo scorso anno ho scritto che il 2020 aveva cambiato le nostre vite e il nostro modo di lavorare; nel 2021 questi cambiamenti sono proseguiti, poiché la pandemia di COVID-19 ha continuato ad avere un profondo impatto sulle società di tutto il mondo.

Il benessere delle persone è sempre stato una priorità per RINA, che con il suo comitato di crisi continua a monitorare attentamente gli sviluppi. I nostri uffici sono rimasti chiusi per lunghi periodi e solo ora, mentre sto scrivendo, vediamo i nostri team tornare regolarmente in quegli uffici, con una politica di "lavoro più smart" (istituita già prima dell'inizio della pandemia) che ci consente di rientrare, con le dovute cautele, e di mantenere anche un importante equilibrio tra lavoro e vita privata.

Il traguardo del "net zero" entro il 2050, stabilito dall'Unione Europea, rimane un obiettivo ambizioso e noi continuiamo ad impegnarci per renderlo possibile sia internamente, attraverso i nostri obiettivi di neutralità climatica, sia esternamente, lavorando per sostenere i nostri clienti, i nostri partner e l'industria nel suo complesso. Internamente, sebbene la pandemia di COVID-19 abbia indubbiamente avuto il suo peso, questi obiettivi sono alla nostra portata e continuiamo a puntare su di essi, lavorando per raggiungere gli SDGs dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite attraverso i 12 progetti ESG identificati nel nostro Piano di sostenibilità 2021-2023.

Sul campo, il nostro lavoro sul mercato dell'idrogeno è proseguito a ritmo sostenuto e abbiamo portato avanti progetti in diverse aree, anche sostenendo la decarbonizzazione in settori "hard-to-abate", come quello della produzione di acciaio. In linea con la finalità di RINA di "Avvicinare le persone, il pianeta e le organizzazioni per anticipare le sfide del futuro e migliorare la qualità della vita", il lavoro che stiamo svolgendo oggi sarà fondamentale per sostenere le industrie in futuro, poiché l'idrogeno e gli altri combustibili alternativi svolgono un ruolo sempre più importante nel mix di energie rinnovabili, insieme alle tecnologie di cattura del carbonio.

Mettendo sempre le persone al centro della nostra attenzione, nel 2021 abbiamo posto un focus importante sulle competenze sociali all'interno dell'azienda, fornendo oltre 200.000 ore di corsi di formazione, di cui molte su varie tematiche ESG. Diversità e inclusione, eccellenza operativa, capacità manageriali e di leadership e team agili sono stati alcuni dei temi principali proposti ai nostri team, inoltre abbiamo accolto all'interno dell'azienda un nuovo gruppo di specialisti Lean Six Sigma.

Infine, spostandoci nel 2022, ho dato il mio sostegno, insieme ad altri importanti leader di aziende e nel campo degli investimenti, alla proposta di revisione della Corporate Social Responsability Directive che, se approvata, vedrà quasi quintuplicato il numero di aziende dell'UE che dovranno verificare e pubblicare in modo indipendente informazioni non finanziarie sulla governance, sulle catene di fornitura, sul loro impatto sull'ambiente e sulla comunità. Credo che questo rappresenti un altro passo importante per tutti noi affinché possiamo essere in prima linea in un nuovo modello economico per affrontare le sfide umane, sociali e ambientali che oggi abbiamo di fronte e costruire valori sostenibili per le generazioni future.

Un caro saluto,

Ugo Salerno
Presidente e CEO, RINA

Genova, aprile 2022

Approccio e metodologia

Il Report di Sostenibilità è un documento annuale, su base volontaria, che illustra la strategia di RINA sui temi ESG, le attività svolte e i risultati raggiunti in tutte le aree geografiche e di business dell'azienda dal 1° gennaio al 31 dicembre 2021. Il precedente Report di Sostenibilità è stato pubblicato nell'aprile 2021 e si riferisce al periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2020. Per tutti i nostri Report di Sostenibilità si rimanda a **https://www.rina.org/it/about-us/csr**.

La preparazione del Report di Sostenibilità di RINA è di competenza della funzione Corporate ESG & Compliance e nel processo di stesura sono state svolte le seguenti attività:

- Identificazione del perimetro di rendicontazione delle informazioni finanziarie e non finanziarie
- Scelta degli standard di rendicontazione da utilizzare (il Report fa riferimento agli standard GRI 2019)
- Preparazione e aggiornamento dell'analisi di materialità
- Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare, con il coinvolgimento diretto di tutte le funzioni aziendali che ne sono responsabili
- Consolidamento dei dati e preparazione della proposta di Report di Sostenibilità
- Approvazione della bozza del Report di Sostenibilità da parte del Consiglio di Amministrazione del 27 aprile 2022

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

Scelta degli standard di rendicontazione utilizzati

Per esporre le informazioni contenute in questo report, RINA ha deciso di utilizzare un set selezionato di standard GRI (GRI-referenced claim). La scelta degli indicatori GRI è stata fatta in considerazione dell'importanza delle diverse tematiche materiali per RINA. Per redigere il presente report sono stati utilizzati i principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti e della qualità enunciati nella sezione 101 degli standard GRI, e in particolare:

Principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti del report

- Inclusività degli stakeholder
- Contesto di sostenibilità
- Materialità
- Completezza

Principi di rendicontazione per la definizione della qualità del report

- Accuratezza
- Equilibrio
- Chiarezza
- Comparabilità
- Affidabilità
- Tempestività

Raccolta dei dati qualitativi e quantitativi da rendicontare

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

Questo documento rappresenta il primo passo verso la stesura della dichiarazione non finanziaria ai sensi del decreto legislativo italiano 254/2016. Per questo motivo la struttura del documento e le informazioni in esso contenute non sono sempre direttamente comparabili con quelle del Report 2020. Tuttavia, ove possibile, è stato riportato il dato del 2020, in modo da rispettare il principio di comparabilità.

Approccio e metodologia

Il presente report rispecchia l'autovalutazione di RINA sul lavoro svolto quotidianamente per soddisfare i criteri del livello "Active" del Global Compact delle Nazioni Unite e rappresenta la Comunicazione Annuale (Communication on Progress - COP) ai fini del Global Compact delle Nazioni Unite.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-46 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-50 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-51 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-52 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-56 del GRI 102: Informativa Generale 2016

I nostri stakeholder

L'ascolto dei nostri stakeholder è fondamentale per comprendere a fondo le loro aspettative e le questioni che sono "materiali" per loro. Secondo la nostra catena del valore, i nostri principali stakeholder sono i dipendenti, i clienti, gli investitori, i fornitori e la società civile in generale. Le aspettative dei nostri stakeholder sono state individuate effettuando interviste con il personale di svariate funzioni chiave in tutta l'azienda, che conosce approfonditamente i rispettivi stakeholder grazie ad un costante coinvolgimento a livello formale e informale.

Stakeholder	Aspettative	Metodo di coinvolgimento
Dipendenti	Pagamenti puntuali, networking, supporto al miglioramento, standard di salute e sicurezza soddisfacenti.	Le nostre persone sono l'elemento chiave per realizzare il nostro piano strategico 2021-2023. Abbiamo sviluppato un Engagement Score che ci consenta di conoscere le esigenze dei nostri dipendenti in un'ottica di miglioramento continuo (per maggiori dettagli si rimanda a pag. 54. Provvediamo alla formazione e alla gestione dei talenti per sviluppare le competenze dei nostri dipendenti.
Clienti	Competenza, rispetto degli standard e delle tempistiche contrattuali, supporto all'innovazione, digitalizzazione e sostenibilità, integrità, condizioni trasparenti, tariffe adeguate, comunicazione chiara, privacy e security.	I nostri clienti sono al centro di ciò che facciamo. Effettuiamo periodicamente un sondaggio per monitorare la soddisfazione dei clienti (v. pag. 41) e comprenderne i pensieri, le opinioni e le preoccupazioni su una serie di questioni aziendali e di sostenibilità.
Investitori	Solidità del business, buona performance ESG, percentuale di ricavi/margine dai servizi di portafoglio orientati alla sostenibilità, trasparenza, identificazione, gestione e mitigazione del rischio.	I nostri investitori sono fondamentali per la nostra vita, per la crescita e per il successo. Il nostro obiettivo è quello di essere considerati un investimento solido e sostenibile. Ci impegniamo a garantire grande trasparenza in tutti i documenti che condividiamo con gli investitori e durante le riunioni periodiche.

I nostri stakeholder

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

Per qualsiasi domanda, commento e/o feedback, si prega di contattare **gcple@rina.org**.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-40 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-42 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-43 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-53 del GRI 102: Informativa Generale 2016

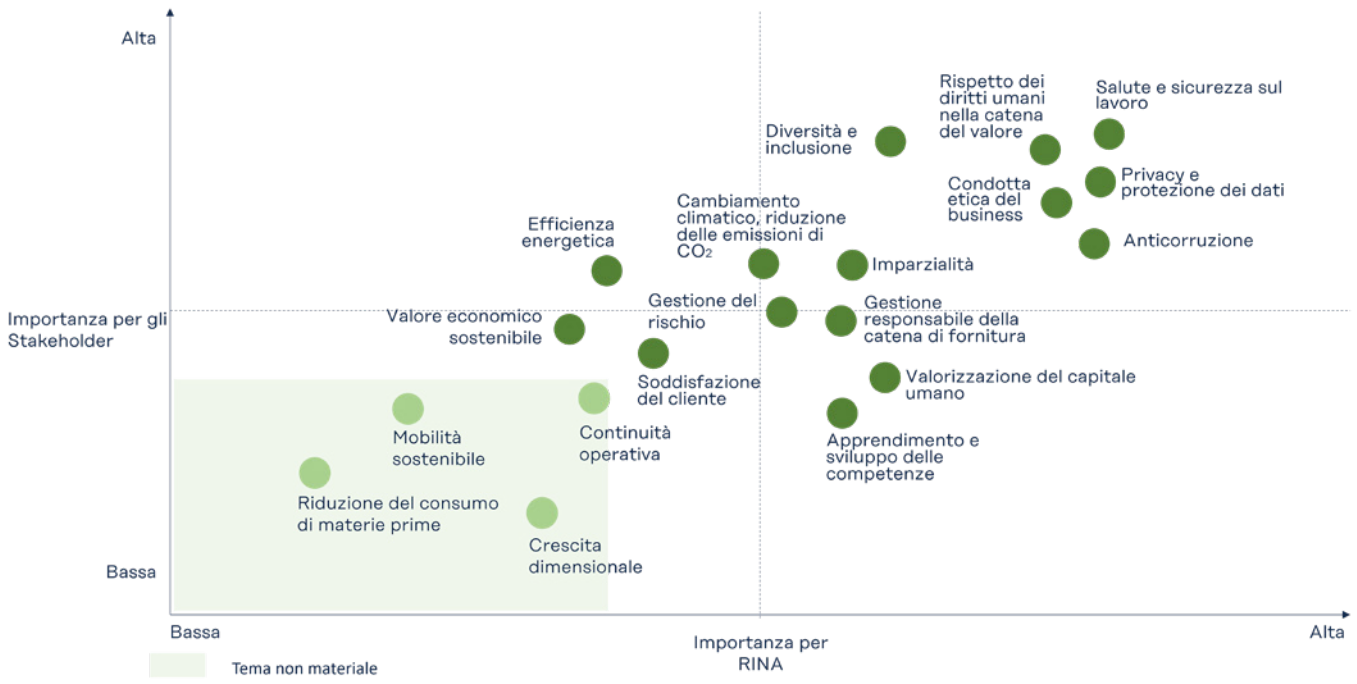
Temi materiali

RINA ha identificato i temi materiali per l'azienda e per i suoi stakeholder utilizzando svariate fonti: benchmark di settore, best practice nazionali e internazionali, documentazione interna (Codice Etico, Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del decreto legislativo italiano 231/2001, policy interne), strumenti esterni (in particolare gli standard GRI), principi e normative nazionali e internazionali in materia di sostenibilità (es. Global Compact, Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG), Piano d'Azione della Commissione Europea per la Finanza Sostenibile e parti dell'art. 3 del decreto legislativo italiano 254/2016).

Abbiamo svolto la valutazione di materialità coinvolgendo direttamente le principali business unit aziendali ed effettuando una valutazione quali-quantitativa delle tematiche identificate, tenendo conto delle aspettative degli stakeholder.

Temi materiali

Sulla base di queste valutazioni, abbiamo identificato i seguenti temi prioritari:



Nonostante l'attuale valutazione di materialità, tutti i temi rimangono componenti essenziali del nostro processo di sostenibilità. Perciò effettuiamo analisi periodiche volte ad individuare eventuali cambiamenti nella materialità delle tematiche.

Temi materiali

Tabella di riferimento del contenuto di materialità:

	Ambiti minimi D. Lgs. 254/2016	Temi materiali	Capitolo	KPI	Global Compact e SDG delle Nazioni Unite
Ambiente	Ambiente: Utilizzo di risorse energetiche	Efficienza energetica	Ambiente - Efficienza energetica	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione 302-2 Energia consumata al di fuori dell'organizzazione 302-3 Intensità energetica KPI RINA: Approvvigionamento di energia da fonti energetiche rinnovabili	ENVIRONMENT 7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
Ambiente	Ambiente: Emissioni di gas ad effetto serra e le emissioni inquinanti in atmosfera Ambiente: Impatto sull'ambiente e fattori di rischio	Cambiamento climatico ed emissioni di CO_2	Ambiente - Cambiamento climatico ed emissioni di CO_2	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) 305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3) 305-4 Intensità delle emissioni di GHG	ENVIRONMENT 13 CLIMATE ACTION
Ambiente	Ambiente: Impiego di risorse idriche	N/D - L'utilizzo delle risorse idriche non è una questione materiale, in quanto tali risorse sono utilizzate solo per scopi igienici			
Aspetti sociali	Aspetti sociali	Soddisfazione del cliente	La sostenibilità in sintesi - Impegno sostenibile Aspetti sociali e diritti umani - Soddisfazione del cliente	KPI RINA: Customer voice	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE 17 PARTNERSHIPS FOR THE GOALS

Temi materiali

	Ambiti minimi D. Lgs. 254/2016	Temi materiali	Capitolo	KPI	Global Compact e SDG delle Nazioni Unite
Dipendenti	Dipendenti: Aspetti legati alla gestione del personale	Valorizzazione del capitale umano Apprendimento e sviluppo delle competenze	Dipendenti - Valorizzazione del capitale umano Dipendenti - Apprendimento e sviluppo delle competenze Dipendenti - Diversità e inclusione Dipendenti - Engagement Score	401-1 Nuove assunzioni e turnover 401-3 Congedo parentale 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione 403-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale KPI RINA: Engagement Score	LABOUR 4 QUALITY EDUCATION 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 10 REDUCED INEQUALITIES
	Dipendenti: Promozione della parità di genere	Diversità e inclusione	Dipendenti - Valorizzazione del capitale umano	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate KPI RINA: Diversità nella leadership	LABOUR 5 GENDER EQUALITY
	Dipendenti: Impatto su salute e sicurezza e fattori di rischio	Salute e Sicurezza	Dipendenti - Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro 403-9 Infortuni sul lavoro	LABOUR 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING

Temi materiali

	Ambiti minimi D. Lgs. 254/2016	Temi materiali	Capitolo	KPI	Global Compact e SDG delle Nazioni Unite
Diritti umani	Rispetto dei diritti umani	Rispetto dei diritti umani nella catena del valore Gestione responsabile della catena di fornitura Privacy e protezione dei dati Valorizzazione del capitale umano Diversità e inclusione	Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura Aspetti sociali e diritti umani - Privacy e protezione dei dati Dipendenti - Valorizzazione del capitale umano	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali 407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio 408-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile 409-1 Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligato 412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani 414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali 418-1 Reclami comprovati relativi a violazioni della privacy dei clienti e perdite di dati dei clienti	HUMAN RIGHTS 10 REDUCED INEQUALITIES 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
Anticorruzione	Lotta contro la corruzione attiva e passiva	Condotta etica del business Anticorruzione Imparzialità	Etica e compliance Dipendenti - Valorizzazione del capitale umano	205-1 Operazioni valutate in riferimento ai rischi legati alla corruzione 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anti-corruzione 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese 307-1 Non conformità a leggi e regolamenti ambientali 419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica KPI RINA: Formazione sull'integrità KPI RINA: Numero di accreditamenti sospesi, numero di segnalazioni o reclami su questioni relative all'imparzialità	ANTI-CORRUPTION 16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS

Temi materiali

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-15 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-47 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 103-1 del GRI 103: Modalità di gestione 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 103-2 del GRI 103: Modalità di gestione 2016

Profilo aziendale

4,400 COLLEGHI	**200** UFFICI	**70** PAESI
PIÙ DI **90** NAZIONALITÀ	**>70%** ISTRUZIONE UNIVERSITARIA	**43** ETÀ MEDIA

RINA è una multinazionale che fornisce servizi di certificazione, classificazione navale, test di prodotto, site supervision e vendor inspection, formazione e consulenza ingegneristica in una vasta gamma di settori.

Profilo aziendale

Il modello di business di RINA copre l'intero processo di sviluppo del progetto, dal concept al completamento, con l'obiettivo di garantire la sostenibilità tecnica, ambientale e di sicurezza, e talvolta anche economica e finanziaria; l'integrazione di servizi di consulenza ingegneristica di alto livello con valide tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT), sempre nel rispetto delle politiche di gestione dei conflitti di interesse, garantisce il successo delle iniziative nelle aree sopra descritte.

In un mondo che è alla ricerca di nuove fonti di energia ed è sopraffatto dalla trasformazione digitale, la combinazione delle nostre capacità ingegneristiche innovative, supportate dalla ricerca, e della nostra esperienza nel controllo della qualità ci contraddistingue sul mercato. Questa combinazione garantisce, tra l'altro, la sostenibilità delle nuove soluzioni.

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

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-1 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Chi siamo

Con oltre 160 anni di esperienza in una vasta gamma di settori, RINA è una multinazionale che aiuta i clienti a costruire business solidi e di successo. Attraverso una rete globale di 4.400 professionisti di talento che operano su 200 uffici in 70 paesi, supportiamo gli operatori del mercato durante l'intero ciclo di vita dei loro progetti, assistendoli nel rinnovamento dei loro prodotti, tecnologie e servizi. La classificazione navale è stata al centro della nostra attività fin dall'inizio e oggi ci rende una delle società di classificazione navale più importanti al mondo.

Nel corso del tempo abbiamo progressivamente esteso i nostri servizi e ampliato la nostra gamma di settori operativi. Promuoviamo un approccio "green" al settore Marine con un forte impegno per il risparmio energetico, la riduzione delle emissioni e l'ottimizzazione dei consumi di carburante.

Aiutiamo a supportare la crescita sostenibile degli operatori del settore Energy in tutto il mondo per soddisfare le crescenti richieste del mercato della produzione di energia (convenzionale, rinnovabile e delle reti elettriche), compresa la tutela dell'ambiente, e il nostro team Industry ha la capacità unica di supportare i clienti nell'aumentare la loro competitività laddove i materiali, le tecnologie e l'innovazione giocano un ruolo critico, con particolare attenzione alla produzione, all'industria dell'acciaio e delle leghe speciali, all'aerospaziale e alla difesa.

I nostri servizi di certificazione di terza parte forniscono una garanzia indipendente di conformità ai rispettivi standard normativi, al fine di supportare le imprese in tutti gli aspetti dei progetti, delle operazioni, della logistica e delle normative.

Forniamo servizi dedicati e personalizzati per i settori della mobilità e delle infrastrutture, finalizzati ad ottimizzare il valore e il potenziale degli asset nel rispetto degli standard, del controllo dei costi, della verifica della qualità e della sicurezza e dei tempi di progetto e, in relazione ai servizi in sito, supportiamo la gestione degli asset o dei progetti dei clienti in vari segmenti di mercato, così che possano raggiungere gli obiettivi di performance rispettando gli standard QHSE, le scadenze e tutti i requisiti normativi.

Affidarci un progetto significa assicurarsi che tutto sarà gestito con la massima cura, e la nostra mentalità permette di applicare un approccio semplice anche alle situazioni più complesse.

Tutti in RINA scelgono di fare ciò che fanno perché credono in un valore condiviso che ci definisce: fornire soluzioni che migliorano il benessere della società e costruire valori sostenibili per le generazioni future.

Lo facciamo grazie alle nostre competenze, alle nostre conoscenze e a un team in grado di fornire soluzioni chiare e innovative a problemi complessi e di portare a compimento anche i progetti più ambiziosi.

Profilo aziendale

Cosa facciamo

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

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

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

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

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

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

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-2 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-6 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Profilo aziendale

Struttura societaria

RINA è costituito da RINA S.p.A. ("la capogruppo"), che controlla le principali società operative RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A. ("le controllate dirette"), che a loro volta controllano altre società (per la struttura societaria dettagliata si rimanda al bilancio consolidato di RINA).

La Capogruppo svolge attività di 'gestione 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 2 servizi principali:

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

RINA ha 200 uffici in 70 paesi del mondo. La nostra sede si trova in Via Corsica 12, Genova, Italia. Nel momento in cui scriviamo, è possibile trovare l'elenco degli uffici RINA sul nostro sito web: **https://www.rina.org/it/contacts**.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-3 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-4 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-5 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-45 del GRI 102: Informativa Generale 2016

La nostra cultura

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

I nostri Purpose e Way

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

Il nostro Purpose

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

La nostra Way

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

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-16 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Profilo aziendale

Piano strategico e ESG

La crescente attenzione che nella nostra strategia dedichiamo agli obiettivi di sviluppo sostenibile si evidenzia anche nel nostro Piano Strategico 2021-2023, in cui le tematiche ESG sono considerate un imperativo strategico insieme alla transizione energetica e alle soluzioni end-to-end, e il capitale umano è l'asset fondamentale per la sua implementazione. Infine, la digitalizzazione e l'eccellenza operativa sono gli abilitatori essenziali per il raggiungimento dei nostri obiettivi.

3 IMPERATIVI STRATEGICI

- TRANSIZIONE ENERGETICA
- ESG & SOSTENIBILITÀ
- SOLUZIONI E2E

1 KEY ASSET

- PERSONE & COMPETENZE

2 STRUMENTI PER L'ESECUZIONE

- PIATTAFORMA DIGITALE E TECNOLOGICA
- ECCELLENZA OPERATIVA

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

Profilo aziendale

Un partner affidabile che aiuta i clienti a stare al passo con i cambiamenti e a crescere in modo sostenibile

Sfruttare le competenze per contribuire alla crescita sostenibile dei nostri clienti

Rimanere all'avanguardia nell'innovazione per affrontare i cambiamenti fondamentali che si presentano

Collaborare con i clienti nello sviluppo di soluzioni a problemi complessi

Il nostro obiettivo è anticipare le sfide globali e rispondere alle esigenze della società attraverso azioni che vengono implementate lungo l'intera catena del valore, tra cui:

- Attività volte a ridurre i rischi ESG e a migliorare la nostra performance di sostenibilità
- Servizi che aiutano i clienti a raggiungere i loro obiettivi di sostenibilità e contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi fissati dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite
- Qualifica dei fornitori secondo i criteri ESG
- Coinvolgimento di manager e dipendenti

Profilo aziendale

Valore economico sostenibile

Nel 2021 i nostri ricavi ammontano a più di 533 milioni di euro, con un EBITDA pari al 12,9%. Questo risultato rappresenta un valore non solo per l'azienda stessa, ma anche per tutti i suoi stakeholder, poiché RINA, attraverso le sue attività, contribuisce anche alla loro crescita.

>533 mln €
-+1% vs bdg
- Ricavi -

Crescita del 14% rispetto al 2020pf

12,9%
vs 12% bdg
- EBITDA e marginalità -

CM% sovraperformante, ben posizionato rispetto alla marginalità del budget

~623 mln €
- Ordini acquisiti -

~+74 mln rispetto al budget 2021

- 121,8 mln €
- Incassi e NFP -

PFN migliore rispetto a BdG (-17M)

Il valore economico generato e la relativa distribuzione sono calcolati riclassificando le voci del conto economico consolidato, sulla base degli standard GRI. Il valore economico generato ammonta a 562,9 milioni di euro, con un aumento di 59 milioni di euro, pari al 12%, rispetto al 2020, costituito da ricavi operativi, proventi finanziari e altri ricavi 2021. Il valore economico è stato ripartito tra gli stakeholder nel modo seguente:

43%
ai dipendenti (salari e stipendi, contributi sociali, altro sostegno ai dipendenti)

41%
ai fornitori (acquisto di beni e fornitura di servizi)

6%
ai fornitori di capitale (pagamenti di interessi ai prestatori)

3%
alla pubblica amministrazione (tasse e imposte dirette)

Il restante importo (circa l'**8%** del valore economico generato) è stato trattenuto dal sistema aziendale ed è costituito principalmente da ammortamenti e svalutazioni, accantonamenti per rischi e oneri e utili non distribuiti.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-7 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 201-1 del GRI 201: Performance economiche 2016

Modello di organizzazione, gestione e controllo di RINA (ai sensi del decreto legislativo italiano 231/2001)

RINA ha approvato nel 2006 il suo Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (ai sensi del D.Lgs. 231/2001), che è stato successivamente rivisto e aggiornato nel luglio 2021. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ha lo scopo di prevenire la commissione di illeciti in genere e mitigare il rischio connesso alla responsabilità amministrativa delle società. Il Modello è rivolto a tutti coloro che operano per conseguire lo scopo e gli obiettivi di RINA, in considerazione delle loro diverse posizioni (management, dipendenti, partner commerciali, ecc.). Il decreto legislativo italiano 231/2001 ha introdotto la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche in conseguenza della commissione di un fatto illecito. A seguito dell'applicazione del decreto, le società sono ritenute responsabili degli illeciti commessi da persone fisiche nell'interesse o a vantaggio della società stessa.

Corporate governance

RINA è costituito dalla capogruppo RINA S.p.A., la holding che controlla le principali sub-holding RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A. Per garantire il rispetto delle norme applicabili in materia di riconoscimento, autorizzazione, notifica e accreditamento, comprese quelle relative alla gestione dell'imparzialità, le sub-holding sono soggette alla gestione e al coordinamento da parte della holding nelle aree della finanza, dell'amministrazione, della strategia, dell'organizzazione, della gestione e della continuità operativa. Per contro, le decisioni tecniche e operative rimangono di responsabilità esclusiva delle sub-holding e delle società sotto il loro controllo.

I pilastri del modello di governance di RINA sono i seguenti:

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

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

Consiglio di Amministrazione

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

Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è responsabile del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo volto a minimizzare la responsabilità amministrativa delle persone giuridiche. L'Organismo monitora l'applicazione del Codice Etico utilizzando i dati e le informazioni raccolte dalla funzione Internal Audit o attraverso segnalazioni (whistleblowing). Esprime inoltre pareri vincolanti sulla sua interpretazione, effettua revisioni periodiche e propone eventuali modifiche all'organo di gestione.

Profilo aziendale

Comitato Controllo e rischi
Questo comitato assiste il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. nell'identificazione, valutazione e gestione dei rischi strategici, finanziari, operativi e di compliance connessi alle attività della holding e delle sue controllate. La Politica RINA Enterprise Risk Management (Gestione del rischio di impresa), revisionata nel gennaio 2020, definisce il nostro impegno a sviluppare un framework di Enterprise Risk Management (ERM).

Corporate compliance board
Il Corporate compliance board fornisce linee guida per assicurare che le attività di RINA siano conformi ai requisiti di imparzialità indicati nelle norme applicabili, nonché a quelli di integrità, riservatezza e leale concorrenza.

Comitato ESG
Questo nuovo comitato assiste il Consiglio di Amministrazione e l'Amministratore Delegato di RINA S.p.A. nell'identificazione, gestione e monitoraggio della strategia di RINA sulle tematiche ESG, sia interne che legate al business, promuovendo una cultura della sostenibilità all'interno dell'azienda.

Internal Audit
La funzione Internal Audit verifica il rispetto del Codice Etico, gestisce le segnalazioni di potenziali violazioni e trasmette i risultati di tale attività all'Organismo di Vigilanza.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-18 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Gestione del rischio

RINA presta molta attenzione al processo di identificazione, misurazione, mitigazione, monitoraggio e controllo dei rischi. Il processo di identificazione del rischio e le strategie di gestione del rischio sono definiti in conformità con il modello di business di RINA e i suoi obiettivi finanziari e non finanziari e con i vincoli legali e normativi esterni.

La politica di gestione del rischio di RINA mira in modo coerente a valutare i rischi inerenti legati alle attività di RINA e i rischi residui conseguenti alle misure di mitigazione e controllo adottate dall'azienda, con l'obiettivo di ridurre il rischio al livello più basso possibile ("As Low As Reasonably Practicable" - ALARP).

Il Consiglio di Amministrazione di RINA S.p.A. ha ritenuto prioritario sviluppare un framework di gestione del rischio di impresa (ERM), per spingersi oltre i processi di base di gestione del rischio. La gestione del rischio consente di identificare, valutare, monitorare e controllare i rischi più significativi e di far emergere eventuali nuovi rischi, secondo le categorie stabilite nel profilo di rischio di RINA. Rispetto alla gestione del rischio di base, l'ERM ci permette di valutare il contributo fornito dalla combinazione di diversi fattori di rischio rispetto a uno o più obiettivi. Inoltre il monitoraggio continuo dei fattori di rischio e della loro evoluzione nel tempo consente di implementare azioni di mitigazione preventive, oltre che correttive.

La nostra analisi del rischio si basa sul seguente processo metodologico:

- Calcolo del rischio inerente (attraverso la determinazione dei suoi fattori di probabilità e di impatto)
- Valutazione dei presidi atti alla mitigazione del rischio
- Gestione del rischio residuo

Il rischio inerente è quello associato al verificarsi di un possibile evento, indipendentemente dall'esistenza di misure interne di mitigazione. Quindi si tratta del rischio intrinseco a cui RINA si espone quando svolge una determinata attività.

Profilo aziendale

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

Fattore di rischio	Definizione	Misure di mitigazione:
Reputazione	Tutto ciò che modifica negativamente la propensione degli stakeholder a dare futuro credito all'azienda, considerando la possibile perdita di credibilità, il danno all'immagine dell'azienda, l'errata percezione dell'azienda da parte di clienti, partner, azionisti e/o autorità di vigilanza.	▪ Politica antifrode ▪ Politica sui diritti umani ▪ Politica sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR) ▪ Politica su diversità e inclusione (D&I) ▪ Politica HSE ▪ Politica contro le molestie sessuali e di genere sul luogo di lavoro ▪ Due diligence delle terze parti ▪ Analisi di rischio D.Lgs 231 ▪ Analisi del rischio GDPR ▪ Analisi di rischio per la sicurezza dei dati
Rischio Paese	Per ciascun Paese in cui opera la società, i pericoli per la continuità operativa che possono derivare dal tasso di criminalità, dalla presenza di eventuali conflitti civili, dalla possibilità di atti di terrorismo e sequestri, dall'adeguatezza dei servizi di security e di salute e sicurezza e dalla stabilità geopolitica.	▪ Analisi di rischio Paese ▪ Linee guida per la sicurezza personale ▪ Politica HSE ▪ Politica per i viaggi di lavoro ▪ Politica di security ▪ Travel general procedure ▪ Procedura generale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ▪ Whistleblowing ▪ Due diligence delle terze parti
Terze parti	L'adeguatezza delle attività di due diligence su clienti, fornitori e partner commerciali, che possono avere ripercussioni sulla reputazione o sulle finanze di RINA.	▪ Principi generali per la codifica e la gestione clienti ▪ Procedura di gestione degli acquisti ▪ Procedura di qualifica amministrativa dei fornitori ▪ Due diligence delle terze parti
Capitale umano	Il pericolo derivante dal turnover delle risorse e dalla carenza di risorse qualificate (esclusive e non esclusive) per fornire i servizi, sulla base dei requisiti contrattuali / normativi e dei carichi di lavoro previsti.	▪ Procedura organizational units and my career framework ▪ Procedura di valutazione delle prestazioni ▪ Procedura exit interview management ▪ Procedura di induction ▪ Gestione del processo di ricerca e selezione del personale

Profilo aziendale

Fattore di rischio	Definizione	Misure di mitigazione:
Comunicazione interna	La possibile inadeguatezza del sistema informativo (in relazione a fenomeni economici e attività gestionali di RINA) all'interno dell'azienda.	▪ General policy per la protezione delle informazioni aziendali ▪ Linee guida per la sicurezza personale
Comunicazione esterna	La possibile inadeguatezza del sistema informativo (in relazione a fenomeni economici e attività gestionali di RINA) rispetto al mondo esterno.	▪ General policy per la protezione delle informazioni aziendali ▪ Indagine soddisfazione clienti ▪ Whistleblowing ▪ Procedura di gestione del bilancio consolidato della società
Frode	Il pericolo rappresentato dal verificarsi di azioni compiute dal personale per sottrarre valore al business, ad esempio la corruzione e l'appropriazione indebita di beni.	▪ Politica antifrode ▪ General policy per la protezione delle informazioni aziendali ▪ Whistleblowing
Salute e sicurezza	La possibile non conformità a norme e regolamenti internazionali e nazionali in materia di salute e sicurezza sul lavoro in vigore in tutti i Paesi in cui RINA opera.	▪ Politica HSE ▪ Documento di valutazione dei rischi ▪ Linee guida per la sicurezza personale ▪ Travel general procedure ▪ Procedura generale per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro ▪ Procedura generale per la gestione dei rischi nei viaggi di lavoro
Responsabilità amministrativa delle società (D. Lgs. 231)	Il pericolo derivante dal mancato rispetto dei requisiti del decreto legislativo italiano 231/2001 in materia di responsabilità amministrativa degli enti.	▪ Analisi di rischio D.Lgs 231 ▪ Politica sulla responsabilità sociale d'impresa (CSR) ▪ Politica HSE ▪ Linee guida per la sicurezza personale
Privacy (GDPR)	Il pericolo derivante dal mancato rispetto delle normative internazionali e nazionali in materia di protezione dei dati contenute nel Reg. UE 2016/679 e nel decreto legislativo italiano 196/2003 e successive modifiche.	▪ Analisi di rischio GDPR ▪ Analisi del rischio per la sicurezza dei dati ▪ Formazione annuale obbligatoria ▪ General policy per la protezione delle informazioni aziendali
Conflitto di interessi	Il pericolo che possa essere violato il principio di indipendenza della persona o organizzazione che fornisce l'oggetto della valutazione rispetto all'organismo di certificazione/ispezione.	▪ Analisi di rischio di imparzialità ▪ Codice etico ▪ Linee guida per la salvaguardia dell'imparzialità nelle attività delle società RINA

Fattore di rischio	Definizione	Misure di mitigazione:
Ambiente	La possibile non conformità a norme e regolamenti ambientali internazionali e nazionali in vigore in tutti i Paesi in cui RINA opera.	▪ Politica HSE ▪ Linee guida per la sicurezza personale ▪ Certificazione ISO 14001:2015 ▪ Certificazione UNI ISO 45001:2018
Transizione ecologica / decarbonizzazione	Il rischio che RINA non sia in grado di affrontare la sfida posta dall'avvento di nuove fonti energetiche (es. eolico offshore, solare, idrogeno) adeguando opportunamente la propria offerta commerciale e presentandosi ai clienti come partner per la transizione e l'efficienza energetica.	▪ Codice etico ▪ Politica di gestione dei rischi ▪ Procedura della politica sul rischio di impresa aziendale

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

Argomento del decreto legislativo italiano	Aspetto materiale	Fattore di rischio
Ambiente	▪ Efficienza energetica ▪ Cambiamento climatico, riduzione delle emissioni di CO_2	▪ Ambiente ▪ Transizione ecologica / decarbonizzazione ▪ Responsabilità amministrativa delle società
Aspetti sociali	▪ Soddisfazione del cliente	▪ Reputazione ▪ Capitale umano ▪ Rischio Paese ▪ Comunicazione esterna ▪ Conflitto di interessi ▪ Responsabilità amministrativa delle società
Dipendenti	▪ Valorizzazione del capitale umano ▪ Apprendimento e sviluppo delle competenze ▪ Diversità e inclusione	▪ Capitale umano ▪ Salute e sicurezza ▪ Comunicazione interna ▪ Responsabilità amministrativa delle società

Profilo aziendale

Argomento del decreto legislativo italiano	Aspetto materiale	Fattore di rischio
Diritti umani	▪ Rispetto dei diritti umani nella catena del valore ▪ Gestione responsabile della catena di fornitura ▪ Privacy e protezione dei dati	▪ Human capital ▪ Health & safety ▪ Corporate administrative liability ▪ Privacy (GDPR)
Lotta contro la corruzione attiva e passiva	▪ Condotta etica del business ▪ Anticorruzione ▪ Imparzialità	▪ Reputazione ▪ Frodi ▪ Responsabilità amministrativa delle società ▪ Conflitto di interessi ▪ Terze parti

Gestione delle crisi

RINA ha ben presente che, per garantire la continuità operativa, è necessaria una gestione efficace delle situazioni di emergenza che possono verificarsi, anche a livello globale. Pertanto presta la dovuta attenzione all'evoluzione di ogni questione politica, sociale, economica e sanitaria globale.

In linea con la propria politica di gestione dei rischi e le proprie procedure interne, RINA considera ed esamina le situazioni ritenute più critiche e, non appena cresce la preoccupazione per le notizie pervenute, crea appositamente una o più task force con l'incarico di monitorare la situazione globale e di verificare le misure preventive che debbano eventualmente essere implementate da tutte le società RINA.

Aggiornamento sul conflitto in Ucraina

Il conflitto in Ucraina, unitamente ad un contesto di mercato già caratterizzato da un aumento dei prezzi delle materie prime e da carenze, nonché dai persistenti effetti della pandemia di Covid-19, ha provocato uno shock inaspettato sui mercati finanziari. In base alle analisi effettuate al momento in cui scriviamo, l'impatto sul business e sui risultati della nostra azienda non è significativo. Tuttavia, non è da escludere che il perdurare dell'attuale contesto di mercato possa comportare per la società impatti futuri anche considerevoli al momento non identificati o ritenuti di entità non così rilevante.

Profilo aziendale

La sostenibilità in sintesi

Un approccio sostenibile

Anche se, nel difficile mondo di oggi, la parola "sostenibilità" è diventata sempre più comune, non è facile coglierne il significato più profondo. Spesso è collegata semplicemente all'ambiente, ma ci sono molti altri meccanismi più sottili che le aziende, in particolare, devono considerare e curare per potersi definire focalizzate sulla sostenibilità. Una profonda attenzione per le persone e una sana governance aziendale, insieme al rispetto per l'ambiente, sono infatti gli ingredienti fondamentali non solo per il perseguimento dei nostri interessi di mercato, ma soprattutto per l'applicazione del concetto che "lo sviluppo sostenibile è lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni delle generazioni attuali senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri" (Nazioni Unite, 1987).

RINA mira ad essere sostenibile sia nel suo comportamento come azienda sia nel supporto che fornisce ai clienti. Abbiamo quindi smesso di concentrarci solo sul "qui e ora" per rispondere alle richieste dei nostri stakeholder in termini di valori a lungo termine e crescita sostenibile, e abbiamo iniziato a guardare oltre.

Tuttavia vorremmo sottolineare che non si tratta semplicemente di definire criteri e azioni di carattere obbligatorio o strategico, ma di valori in cui crediamo profondamente e che abbracciamo in pieno, cercando di fare del nostro meglio per applicarli e diffonderli.

'ESG e Sostenibilità' è uno dei tre pilastri fondamentali su cui si fonda il piano strategico 2021-2023 di RINA. Stiamo ampliando continuamente i nostri servizi ESG sia per quanto concerne i servizi TIC (Testing, Ispezione e Certificazione) che per quelli di consulenza ingegneristica, nell'intento di fornire soluzioni che creino valore per i nostri clienti e per il nostro business, migliorando allo stesso tempo il benessere della società e costruendo valori sostenibili per le generazioni future.

Per essere un'azienda sempre più sostenibile, abbiamo sviluppato il Piano di sostenibilità 2021-2023, costruito su 12 progetti all'interno delle 3 seguenti aree: Ambientale, Sociale e Governance.

Lo stato di avanzamento del piano è monitorato tramite una dashboard di indicatori (dashboard ESG), composta da 14 KPI, che fornisce una sintesi delle performance di RINA nelle aree ESG e della loro evoluzione nel tempo.

Profilo aziendale

Dashboard ESG

Ambientale

Energia
da fonti rinnovabili

Intensità energetica

Intensità delle emissioni di CO_2

Sociale

Employer branding (Attrattività come datore di lavoro) e retention (Fidelizzazione del personale)

Salute e sicurezza sul luogo di lavoro

Formazione

Qualifica dei fornitori

Diversità e inclusione

Engagement

Governance

Ricavi **ESG**

Formazione su **Integrità**

Cybersecurity

* L'engagement score va a sostituire il KPI "Equilibrio tra lavoro e vita privata" ("Work-life balance"), in quanto concetto più ampio che si adatta meglio agli obiettivi dell'azienda.

Dashboard ESG - Valori

	Argomento	Definizione	Valore 2021	Target 2023	SDG UN
Ambiente	Energia da fonti rinnovabili	Consumi elettrici da fonti rinnovabili / consumi elettrici totali (%).	78%	100% approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili (dove disponibile)	7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY

La sostenibilità in sintesi

	Argomento	Definizione	Valore 2021	Target 2023	SDG UN
Ambiente	Consumo di energia	Energia totale consumata all'interno dell'organizzazione + consumo domestico da SW / fatturato (GJ/milioni di €).	213,64	Aumentare l'efficienza energetica	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
	Emissioni di CO_2	Emissioni totali di CO_{2eq} / fatturato (tonCO_2/milioni di €).	19,80	Neutralità carbonica	13 CLIMATE ACTION
Sociale	Employer branding (Attrattività come datore di lavoro) e retention (Fidelizzazione del personale)	Numero totale di dipendenti che lasciano l'azienda / totale dipendenti (%).	9,2%	Migliorare l'attrattiva dell'azienda e la fidelizzazione del personale	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH
	Salute e sicurezza sul lavoro	Severity - numero di giornate perse a causa di infortuni sul lavoro per 200.000 / ore lavorate.	9,54	<12	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
		Frequency - numero di infortuni sul lavoro per 200.000 / ore lavorate.	0,27	<0.4	3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING
	Diversità nella leadership	Donne manager /numero totale di manager (%).	23,1%	24%	5 GENDER EQUALITY
	Qualifica fornitori	Fornitori critici qualificati secondo i criteri ESG / fornitori critici totali (%).	n.d.	100%	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
	Formazione	Dipendenti formati su diversità e inclusione / dipendenti totali (%).	69%	100% dei dipendenti formati su D&I	4 QUALITY EDUCATION
	Engagement score	Livello di coinvolgimento dei dipendenti (%).	61%	70%	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH

Profilo aziendale

	Argomento	Definizione	Valore 2021	Target 2023	SDG UN
Governance	Ricavi ESG	Ricavi legati ai servizi ESG / ricavi totali (%)*.	8,9%	10%	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION
	Formazione su integrità e correttezza	Dipendenti formati sull'integrità / dipendenti totali (%).	74,4%	100% dei dipendenti formati sull'integrità	16 PEACE, JUSTICE AND STRONG INSTITUTIONS
	Cybersecurity	Indice Bitsight (che misura l'efficacia relativa della sicurezza dell'azienda).	540-640	640-730	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE
		Dipendenti formati sulla cybersecurity/ dipendenti totali (%).	65%	100% dei dipendenti formati sulla cybersecurity	9 INDUSTRY, INNOVATION AND INFRASTRUCTURE

* Questo KPI non è correlato alla tassonomia UE per le attività sostenibili, ma include dati sulle attività RINA legate a eolico offshore, decarbonizzazione, servizi B2B2C e servizi di finanza sostenibile. L'indicatore sarà rivisto quando RINA riporterà i ricavi allineati alla tassonomia dell'UE.

Impegno per la sostenibilità

Il percorso verso la sostenibilità comporta sia misure interne che esterne: dalle iniziative interne volte ad accrescere la consapevolezza su modi più sostenibili per approcciare il nostro business e svolgere le nostre attività, allo sviluppo di servizi esterni innovativi che generino risultati positivi per i progetti e le attività dei nostri clienti, così come per i nostri stakeholder, la collettività e l'ambiente. L'acronimo ESG - Environmental, Social, Governance - si riferisce a quelle aree che si caratterizzano per investimenti sostenibili, responsabili o etici. Non è più soltanto una questione di etica, ma è diventato un vero e proprio imperativo strategico per le aziende. RINA si impegna a fare della sostenibilità uno dei fattori chiave della sua strategia aziendale e a garantire che questo approccio si rifletta nei servizi che fornisce ai suoi clienti, sia esternamente che internamente.

Siamo firmatari del Global Compact delle Nazioni Unite dal 2016 ed effettuiamo la rendicontazione secondo il livello "Active" (v. par. Global Compact delle Nazioni Unite). Inoltre, partecipiamo a forum nazionali e internazionali dedicati alla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR) e alla sostenibilità. Tra questi citiamo la Fondazione Sodalitas, partner italiano di CSR Europe, Transparency International e il suo gruppo di lavoro italiano, il Business Integrity Forum, che sostiene iniziative volontarie contro la corruzione. RINA contribuisce a migliorare le condizioni economiche, sociali e ambientali ovunque essa operi, creando valore per le generazioni future. Perseguiamo un modello di business sostenibile che ruota intorno all'innovazione continua nei processi aziendali e alla fornitura di servizi che supportano l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite per lo sviluppo sostenibile e i suoi 17 obiettivi di sviluppo sostenibile.

Profilo aziendale

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

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

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

Aree	Principi delle Nazioni Unite	Impegno di RINA
Diritti umani	▪ Le imprese dovrebbero promuovere e rispettare i diritti umani universalmente riconosciuti nell'ambito delle rispettive sfere di influenza ▪ e assicurarsi di non essere, seppure indirettamente, complici negli abusi dei diritti umani.	RINA ha adottato la Politica sui Diritti Umani (2017) e la Politica su Diversità e Inclusione (2019): ci impegniamo, come principio fondamentale, a rispettare i diritti umani e ogni individuo. Le controllate di RINA nel Regno Unito hanno sviluppato misure appropriate per conformarsi al Modern Slavery Act. RINA ha adottato il Modello Organizzativo per la Privacy e la Protezione dei Dati al fine di tutelare i diritti e le libertà dei soggetti interessati (data subject).
Lavoro	▪ Le imprese dovrebbero sostenere la libertà di associazione dei lavoratori e riconoscere il diritto alla contrattazione collettiva ▪ L'eliminazione di tutte le forme di lavoro forzato e obbligatorio; ▪ L'effettiva eliminazione del lavoro minorile ▪ e l'eliminazione di ogni forma di discriminazione in materia di impiego e professione.	La Politica di RINA in materia di salute e sicurezza, la cui ultima edizione è stata pubblicata nel giugno 2019, pone come principio essenziale il nostro impegno a tutelare la salute e la sicurezza del nostro personale. RINA ha adottato una Politica di Security (2018) che ha l'obiettivo di proteggere il nostro personale, gli asset, le informazioni e la reputazione da potenziali minacce di security, attraverso un approccio di gestione del rischio di security.
Ambiente	▪ Le imprese dovrebbero sostenere un approccio preventivo nei confronti delle sfide ambientali ▪ intraprendere iniziative che promuovano una maggiore responsabilità ambientale ▪ e incoraggiare lo sviluppo e la diffusione di tecnologie che rispettino l'ambiente.	La Politica Ambientale di RINA, la cui ultima edizione è stata pubblicata nel luglio 2019, pone come principio essenziale il nostro impegno a minimizzare l'impatto delle nostre attività.
Lotta alla corruzione	▪ Le imprese si impegnano a contrastare la corruzione in ogni sua forma, incluse l'estorsione e le tangenti.	RINA si impegna a recepire i principi di integrità e trasparenza in tutte le operazioni e transazioni finanziarie. Nel corso del 2021 abbiamo svolto il processo di certificazione dei sistemi di gestione anticorruzione ISO 37001.

Profilo aziendale

Il presente report rispecchia l'autovalutazione di RINA sul lavoro svolto quotidianamente per soddisfare i criteri del livello "Active" del Global Compact delle Nazioni Unite.

Agenda 2030, SDG e Piano di Sostenibilità 2021-2023
I 17 SDG (Obiettivi di sviluppo sostenibile) definiscono le priorità e le aspirazioni globali di sviluppo sostenibile per il 2030 nell'intento di mobilitare gli sforzi globali intorno a un insieme comune di obiettivi e traguardi. Gli SDG richiedono un'azione a livello mondiale tra governi, imprese e società civile per porre fine alla povertà e creare una vita dignitosa con opportunità per tutti in ogni angolo del pianeta.

Come mostrato nella matrice di materialità (pag.8), le nostre tematiche materiali, e quindi le nostre ambizioni, sono collegate ad alcuni degli SDG stabiliti dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite. Lavoriamo duramente per assicurare condizioni di lavoro dignitose (SDG 8), promuovere la parità di genere (SDG 5) e fornire un'istruzione di qualità (SDG 4) per i nostri dipendenti e programmi a sostegno della salute e del benessere (SDG 3) di tutti i nostri stakeholder: un paradigma che non considera solo le persone, ma vuole incoraggiare la produzione e il consumo responsabili (SDG 12), con particolare attenzione all'azione per il clima (SDG 13) e all'energia pulita (SDG 7). 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.

Dalle attività di certificazione ambientale o di salute e sicurezza a quelle nel settore dell'energia o dell'industria, la nostra esperienza nel fornire servizi a una vasta gamma di mercati, partecipando quindi allo sviluppo dei percorsi di sostenibilità dei nostri clienti, può produrre un impatto veramente positivo sugli obiettivi SDG. In qualità di partner per la certificazione di diverse attività sostenibili, come la ISO 20121 per la certificazione di eventi sostenibili o il recente sistema di certificazione per la sostenibilità della filiera ortofrutticola, aiutiamo le organizzazioni a rendere più efficienti e affidabili i processi e le attività, contribuendo insieme a costruire un mondo migliore.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-12 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Make it sustainable

Ambiente

Un elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile consiste nell'evitare un consumo di risorse eccessivo rispetto a quanto il pianeta può produrre, e nel contesto attuale, caratterizzato da una domanda crescente di energia dovuta sia ad una produzione industriale sempre più vasta, sia alla forte pressione demografica, è sempre più difficile non arrecare danno all'ambiente.

Per far fronte a questa situazione, 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.

Le società operative di RINA utilizzano diversi sistemi di gestione ambientale. Nel 2021 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.

Efficienza energetica

Al fine di minimizzare il nostro impatto ambientale, monitoriamo costantemente il nostro consumo energetico, cercando nuovi modi per ridurlo. Il nostro obiettivo è ridurre l'uso delle risorse naturali e passare a una gestione più pulita delle nostre attività, cercando di aiutare i nostri clienti a fare altrettanto. Stiamo inoltre partecipando ad attività di ricerca e networking attraverso piattaforme e associazioni europee, con l'obiettivo di risparmiare energia.

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

Fonte	Um	2021	2020	Um	2021	2020
Consumo di gas naturale	scm	1.717.339	1.742.747	GJ	60.589	61.486
Consumo di energia elettrica - Rinnovabile	kWh	6.257.811	6.218.944	GJ	22.528	22.388
Consumo di energia elettrica - Non rinnovabile	kWh	1.765.101	1.874.305	GJ	6.354	6.747
Gasolio	litro	397.055	146.479[1]	GJ	14.342	5.291[1]
Benzina	litro	86.317	5.803[1]	GJ	2.830	190[1]
TOTALE				**GJ**	**106.643**	**96.103[1]**

Make it sustainable

GRI 302-2: Energia consumata al di fuori dell'organizzazione

Fonte	Um	2021	2020	Um	2021	2020
Consumo domestico per smart working	kWh	2.030.202	1.072.380	GJ	7.309	3.861
Viaggi NES (Non-Exclusive Surveyor)	litro	420.681	164.221	GJ	13.791	5.383
Viaggi di lavoro	-	-	-	GJ	14.108	11.883[2]
Pendolarismo Dipendenti	-	-	-	GJ	8.734	16.909
TOTALE				**GJ**	**43.942**	**38.036[2]**

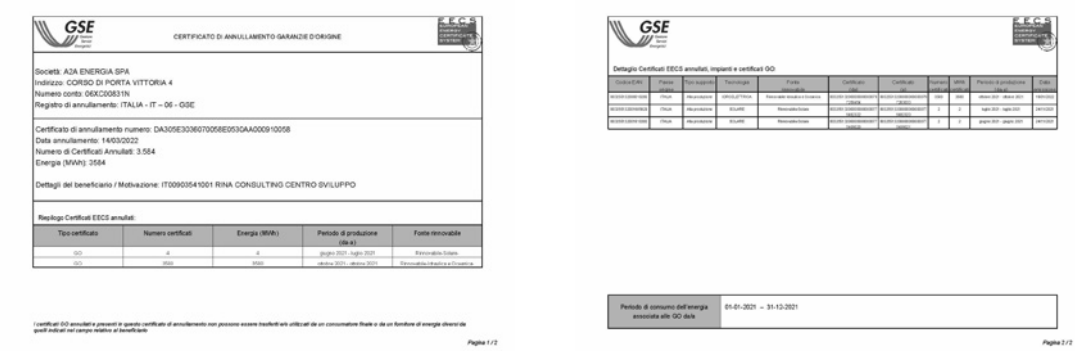
Fonte	Um	2021	2020
Consumo totale di energia	GJ	150.585	134.138[1,2]
Intensità energetica[3] (ricavi)	GJ/milioni di €	282,32	273,48[1,2]
Intensità energetica[3] per dipendente (organico)	GJ/dipendente	35,02	33,53[1,2]

[1] Inclusi solo i dati del parco auto italiano | [2] Dati delle auto a noleggio non inclusi | [3] Compresi i consumi all'interno e all'esterno dell'organizzazione

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 è garantito l'approvvigionamento da fonti energetiche certificate completamente rinnovabili. Inoltre, stiamo già utilizzando energia rinnovabile in diversi altri uffici esteri e abbiamo sviluppato un piano per estendere questa best practice a tutti i nostri siti nel mondo. Il nostro obiettivo è raggiungere la neutralità carbonica entro il 2023 e coprire il 100% del nostro fabbisogno energetico tramite fonti rinnovabili (dove disponibili): questo significherebbe una riduzione di circa 3.500 tonnellate di emissioni di CO_2 all'anno.

Make it sustainable

Garanzie di Origine dell'Energia Rinnovabile



GSE

CERTIFICATO DI ANNULLAMENTO GARANZIE D'ORIGINE

Società: A2A ENERGIA SPA
Indirizzo: CORSO DI PORTA VITTORIA 4
Numero conto: 06XC00831N
Registro di annullamento: ITALIA - IT – 06 - GSE

Certificato di annullamento numero: DA305E3036070058E0530AA00091005B
Data annullamento: 14/03/2022
Numero di Certificati Annullati: 3.584
Energia (MWh): 3584

Dettagli del beneficiario / Motivazione: IT00903541001 RINA CONSULTING CENTRO SVILUPPO

Riepilogo Certificati EECS annullati:

Tipo certificato	Numero certificati	Energia (MWh)	Periodo di produzione (da a)	Fonte rinnovabile
GO	4	4	giugno 2021 - luglio 2021	Rinnovabile Solare
GO	3580	3580	ottobre 2021 - ottobre 2021	Rinnovabile Idraulica e Eoliera

I certificati GO annullati e presenti in questo certificato di annullamento non possono essere trasferiti e/o utilizzati da un consumatore finale o da un fornitore di energia diversi da quelli indicati nel campo relativo al beneficiario

Pagina 1 / 2

GSE

Dettaglio Certificati EECS annullati, impianti e certificati GO

Codice CAE	Fonte rinnovabile	Tipo supporto	Tecnologia	Fonte rinnovabile	Certificato GO	Certificato GO	Numero certificati	MWh certificati	Periodo di produzione (da a)	Data annullamento
IE1030-1220001-0000	Eoliera	Alta produzione	ONSHORE EOLICA	Rinnovabile Idraulica e Eoliera	IE1030-1220001-0000-0000-0000-0000-0000-0000	IE1030-1220001-0000-0000-0000-0000-0000-0000	3580	3580	ottobre 2021 - ottobre 2021	14/03/2022
IE1030-1220000-0000	Eoliera	Alta produzione	SOLARE	Rinnovabile Solare	IE1030-1220000-0000-0000-0000-0000-0000-0000	IE1030-1220000-0000-0000-0000-0000-0000-0000	1	1	luglio 2021 - luglio 2021	14/03/2022
IE1030-1220000-0000	Eoliera	Alta produzione	SOLARE	Rinnovabile Solare	IE1030-1220000-0000-0000-0000-0000-0000-0000	IE1030-1220000-0000-0000-0000-0000-0000-0000	3	3	giugno 2021 - giugno 2021	14/03/2022

Periodo di consumo dell'energia associata alle GO dalla	01-01-2021 – 31-12-2021

Pagina 2 / 2

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 302-1 del GRI 302: Energia 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 302-2 del GRI 302: Energia 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 302-3 del GRI 302: Energia 2016

Cambiamento climatico, riduzione delle emissioni di CO_2

Le attività umane stanno influenzando sempre più il clima e la temperatura della Terra, riversando nell'atmosfera enormi quantità di gas serra che fanno aumentare l'effetto serra e il riscaldamento globale. L'Accordo di Parigi prevede la necessità di costruire un'economia globale a zero emissioni di gas serra entro il 2050, raggiungendo in tal modo la cosiddetta "neutralità climatica". Ciò significa che le emissioni di gas serra dovranno essere uguali o inferiori alle emissioni rimosse mediante l'assorbimento e il sequestro. Le organizzazioni come la nostra, che vogliono caratterizzarsi come leader, devono contribuire a questo obiettivo globale azzerando il più rapidamente possibile le proprie emissioni di gas serra e quelle della propria catena del valore.

In RINA ci impegniamo ad ottenere una crescita sostenibile gestendo il nostro impatto sull'ambiente e seguendo la strategia "RINA Carbon Neutral 2023" per contrastare il cambiamento climatico, lavorando per migliorare il mondo per le generazioni future. Come avviene per l'efficienza energetica, anche sui temi delle emissioni sappiamo di svolgere un duplice ruolo: da una parte attraverso il monitoraggio e la riduzione della nostra impronta di carbonio, che rappresentano una priorità assoluta, dall'altra grazie all'effetto implicito del supporto che forniamo ai nostri clienti per la riduzione della loro impronta.

Per un'azienda come RINA, che ha prevalentemente emissioni legate ai servizi, potrebbe sembrare più facile trovare i modi per ridurre ulteriormente la propria impronta rispetto a quanto avviene per aziende che nelle loro attività producono intrinsecamente di grandi quantità di CO_2. Paradossalmente, poiché le emissioni legate ai servizi sono inferiori, c'è meno spazio per una effettiva riduzione. Pertanto, guardando al futuro, il nostro impegno per neutralizzare la nostra impronta di carbonio nel 2023, in linea con il percorso dell'Accordo di Parigi, comporta lo svolgimento di un gran numero di attività, come un adeguato scoping delle emissioni a livello aziendale, l'identificazione e l'attuazione di iniziative per ridurre le emissioni di CO_2 e compensarle.

Abbiamo lanciato una serie di iniziative ambientali da attuare nel periodo 2021-2023, tra cui:

- Plastic free: un progetto lanciato nel 2019 volto ad eliminare la plastica monouso nei nostri uffici
- Uffici paperless: un progetto volto a ridurre il consumo di carta in tutti i nostri uffici nel mondo
- Smart Working e riduzione del pendolarismo
- Veicoli più green: stiamo rinnovando la nostra flotta aziendale con la progressiva introduzione di auto ibride / elettriche
- Ispezioni da remoto: grazie all'utilizzo di strumenti digitali, è possibile effettuare ispezioni pur non essendo presenti fisicamente sul posto, riducendo così gli spostamenti

Make it sustainable

Dati sullo Smart Working 2021

554.700

giorni di Smart Working in tutto il mondo

748.845

ore di pendolarismo risparmiate a livello globale

1.345

tonnellate di CO_2 risparmiate grazie allo Smart Working

Progetto di forestazione del Parco Sangone

Abbiamo stretto una partnership con il Comune di Torino e Arbolia per creare un bosco di oltre 2.100 piante nel Parco Sangone, nel quartiere Mirafiori Sud di Torino. Questa nuova area verde contribuirà a ridurre le emissioni climalteranti e a migliorare le condizioni di vita nella città. Ugo Salerno, nostro Presidente e CEO, ha dichiarato: "Il benessere della comunità e dell'ambiente si riflette su quello delle aziende che ne fanno parte. Pertanto, è necessario che quest'ultime si assumano la responsabilità di contribuire alla riduzione delle emissioni. La natura delle attività di RINA è già strettamente connessa con la protezione delle persone e del pianeta e questo progetto con il Comune di Torino e con Arbolia si inserisce a pieno titolo nella nostra strategia in ambito ESG e nel nostro percorso verso la neutralità carbonica prevista per il 2023".

Parco auto

Nel definire l'elenco di auto 2021 per la flotta aziendale, abbiamo tenuto conto, come elemento fondamentale, della sostenibilità delle emissioni di CO_2. In particolare, sono state indicate come scelta consigliata e preferenziale le auto ibride e mild-hybrid e nella scelta dei modelli si è tenuto conto di un limite di emissioni di CO_2 inferiore a 160 g/km secondo i nuovi valori WLTP.

RINA e la Banca Mondiale per zero emissioni in Kazakistan

RINA è stato scelto dalla Banca Mondiale per un progetto che è considerato cruciale per lo sforzo del Paese di ridurre le emissioni di gas a effetto serra (GHG). Effettueremo analisi energetiche di diversi settori industriali del Paese e forniremo linee guida per migliorare il quadro legislativo, oltre a proporre iniziative per ridurre il consumo energetico e le emissioni di gas serra. Verranno inoltre formati auditor locali affinché il Kazakistan sia dotato delle competenze necessarie per effettuare audit in futuro, fornendo così al Paese strumenti per una maggiore sostenibilità in termini di migliore utilizzo delle risorse locali e di reali benefici economici, rendendo lo Stato più competitivo a livello locale e internazionale.

Make it sustainable

Le nostre emissioni

Fonte	Unità di misura	2021	2020
GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)			
Gasolio	tonnellate di CO_{2eq}	1.064	393[1]
Benzina	tonnellate di CO_{2eq}	201	14[1]
Emissioni fuggitive di gas refrigeranti	tonnellate di CO_{2eq}	1.265	-[2]
Gas naturale per riscaldamento	tonnellate di CO_{2eq}	1.621	2.039
Gas naturale nei laboratori	tonnellate di CO_{2eq}	1.784	1.417
TOTALE Scope 1	tonnellate di CO_{2eq}	5.935	3.862[1,2]
GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)			
Energia elettrica da fonti non rinnovabili	tonnellate di CO_{2eq}	814	864
Consumo domestico per smart working	tonnellate di CO_{2eq}	905	478
TOTALE Scope 2	tonnellate di CO_{2eq}	1.719	1.342
GRI 305-3: Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)			
Viaggi NES (Non-Exclusive Surveyor)	tonnellate di CO_{2eq}	979	382
Viaggi di lavoro	tonnellate di CO_{2eq}	1.122	1.415
Cloud Computing	tonnellate di CO_{2eq}	23	10
Pendolarismo Dipendenti	tonnellate di CO_{2eq}	781	1.512
TOTALE Scope 3	tonnellate di CO_{2eq}	2.905	3.319
TOTALE Emissioni di GHG	tonnellate di CO_{2eq}	10.559	8.523[1,2]
Intensità delle emissioni[3] (ricavi)	tonnellate di CO_{2eq} / milioni di €	19,80	17,38[1,2]
Intensità delle emissioni per dipendente[3] (organico)	tonnellate di CO_{2eq}/ dipendente	2,46	2,13[1,2]

[1] Inclusi solo i dati del parco auto italiano | [2] Dati 2020 sul refrigerante non disponibili | [3] Inclusi scope 1, scope 2 e scope 3

Make it sustainable

Note sui calcoli

Per il calcolo delle emissioni e dei consumi di energia elettrica, combustibile e riscaldamento, espressi in GJ, sono state utilizzate le seguenti fonti:

- Metano: Tabella dei parametri standard nazionali 2021 del Ministero dell'Ambiente (35,28 MJ/smc - 1,98 $kgCO_2$/smc)
- Gasolio: contenuto energetico del gasolio come da GHG Protocol (36,12 MJ/litro - 2,68 $kgCO_2$/litro)
- Benzina: contenuto energetico della benzina come da GHG Protocol (32,78 MJ/litro - 2,33 $kgCO_2$/litro)
- Energia elettrica: Fattori di conversione Enea (3,60 MJ/kWh)

Il consumo e le emissioni per gli edifici sono stati calcolati misurando il consumo di energia elettrica e di combustibile, ove disponibile, e poi estrapolando i dati per i restanti uffici, per i quali le misure di consumo non sono ancora disponibili a causa degli accordi contrattuali attualmente in essere. L'estrapolazione è stata effettuata tenendo conto della posizione geografica e del numero di lavoratori per ciascun ufficio. Per calcolare le emissioni relative ai consumi di energia non rinnovabile negli uffici esteri, è stato calcolato un fattore di emissione medio (0,461 $kgCO_2$/kWh) in base ai fattori di emissione specifici per Paese per ciascuna sede; come fonte è stata utilizzata IRENA.

Il consumo di carburante per la flotta aziendale e per i viaggi dei Non-Exclusive Surveyor è stato calcolato in base ai dati dei nostri database interni. I calcoli relativi alle auto a noleggio per i viaggi di lavoro (solo dati 2021) e ai viaggi dei NES (Non-Exclusive Surveyor) sono stati effettuati considerando tutte le auto alimentate a benzina. I dati della flotta estera per il 2020 non erano disponibili e quindi non sono inclusi nel calcolo del 2020.

Per le perdite di refrigerante, disponibili solo per il 2021, sono stati presi in considerazione: R410A, R407C, R32, R422D, R22; il GWP si riferisce al GHG Protocol.

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

La quantità totale di giorni RINA in Smart Working e di giorni di presenza è stata calcolata sulla base dei dati disponibili nel nostro database interno. Per calcolare le emissioni dovute al pendolarismo dei dipendenti è stata utilizzata un'indagine svolta nel 2018 come riferimento per la distanza media casa-ufficio coperta dai dipendenti (24,5 km) e per la percentuale di utilizzo dei diversi mezzi di trasporto. Per le auto è stato è stata considerata un'alimentazione a benzina, mentre per motocicli, treno, autobus e metropolitana è stato utilizzato il GHG Protocol. È prevista una nuova indagine per avere un'idea migliore e più precisa del pendolarismo.

Il calcolo della CO_2 relativa ai viaggi è stato fornito direttamente dal nostro tour operator e dai fornitori di auto a noleggio, tenendo conto di tutti i servizi prenotati; i coefficienti utilizzati sono stati forniti e convalidati da LifeGate, un'agenzia di consulenza per progetti sostenibili.

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

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 305-1 del GRI 305: Emissioni 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 305-2 del GRI 305: Emissioni 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 305-3 del GRI 305: Emissioni 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 305-4 del GRI 305: Emissioni 2016

Make it sustainable

Il nostro impegno per la decarbonizzazione
Dall'inizio del 2021 è stata creata un'apposita funzione a livello corporate per posizionare la nostra azienda in un ruolo di primo piano nella fornitura di servizi per la transizione energetica. Tale funzione si avvale delle competenze aziendali in varie discipline: è stato creato un team agile, che rappresenta tutte le conoscenze tecniche all'interno di RINA, per sviluppare nuovi servizi e combinare le competenze a supporto dei clienti nel loro percorso verso la decarbonizzazione. Il team è particolarmente attivo nel campo dei vettori energetici innovativi, come l'idrogeno e l'ammoniaca, nel campo dei combustibili alternativi, tra cui il biogas e il syngas, e nelle tecnologie di cattura del carbonio, ed estende il proprio raggio d'azione al trasporto, all'utilizzo e allo stoccaggio di H_2 e CO_2, senza dimenticare che l'elettrificazione verde potrebbe contribuire a ridurre l'impronta di carbonio, per esempio, nei processi industriali e nel settore della mobilità.

L'impegno di RINA nel supportare i clienti per il raggiungimento del net-zero in termini di emissioni globali di gas serra si esplicita grazie ad un insieme di conoscenze nel campo delle rinnovabili (onshore e offshore) e in settori ad alto rischio come l'oil & gas (dove l'idrogeno è già autoprodotto per i processi di raffineria), nei mercati ad alta intensità energetica (i cosiddetti mercati " hard to abate" come l'industria siderurgica, del vetro e della ceramica), con il supporto di una notevole esperienza maturata nel settore R&S (Ricerca e sviluppo) e laboratori per valutare la disponibilità di materiali e attrezzature per H_2 e CO_2. In definitiva, RINA supporta la catena del valore dell'energia, dalle fonti energetiche agli utenti finali, utilizzando le proprie capacità per l'ottimizzazione e la conservazione dell'energia, il cambiamento dei vettori energetici, il passaggio all'elettricità e a un'economia circolare della CO_2.

Uno dei risultati più importanti raggiunti dalla nostra azienda nel campo della R&S finanziata è il premio "Best Innovation Award" 2021 che ci è stato assegnato da FCH JU per la nostra partecipazione al progetto Everywh2ere, coordinato da RINA dal 2018 e volto a sviluppare e fornire dimostrazione di innovativi generatori trasportabili "plug and play" a celle a combustibile, che superano i generatori tradizionali e forniscono una soluzione a zero rumore / zero emissioni che verrà testata in cantieri, festival musicali ed eventi pubblici cittadini in tutta Europa.

Inoltre, diversi progetti industriali hanno tratto vantaggio dall'esperienza di RINA nel 2021, dai test di contenimento dell'idrogeno per i sistemi di trasporto e stoccaggio, agli studi ingegneristici per la sostituzione del metano con miscele di idrogeno/gas naturale nell'industria siderurgica, alla valutazione dello stato di preparazione delle reti di trasporto e distribuzione del gas per l'H_2, allo scouting tecnologico per la cattura della CO_2, agli studi di fattibilità per la produzione di H_2 da fonti rinnovabili e rifiuti, alla possibilità di convertire a idrogeno i treni alimentati a diesel. Dal momento che la transizione energetica deve essere sostenuta da fondi e investimenti pubblici, RINA ha avuto l'opportunità di aiutare diversi clienti a presentare i loro progetti innovativi per la richiesta di fondi nell'ambito dei programmi di finanziamento europei, supportando la finalizzazione dei modelli di business e contribuendo a fornire le evidenze della conformità ai criteri di ammissibilità.

Inoltre, RINA ha proposto un proprio progetto secondo lo schema IPCEI per la completa decarbonizzazione dell'acciaio, che prevede la riduzione diretta del minerale di ferro attraverso l'idrogeno.

Make it sustainable

Aspetti sociali e diritti umani

RINA considera il rispetto dei diritti umani lungo tutta la catena del valore un elemento basilare del proprio sviluppo sostenibile. Promuoviamo e difendiamo questi diritti in tutte le circostanze e condanniamo qualsiasi discriminazione basata su genere, orientamento sessuale, età, gruppo etnico, lingua, religione, politica e condizione sociale o personale.

Nel 2017 abbiamo pubblicato la nostra politica sui diritti umani. Le nostre controllate nel Regno Unito hanno sviluppato misure appropriate per conformarsi al Modern Slavery Act. La nostra politica ha stabilito alcune priorità chiave:

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

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. Nel 2021 circa il 69% del personale ha svolto attività di formazione in materia, per un totale di 5.200 ore di formazione.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 412-2 del GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016

Gestione responsabile della catena di fornitura

Come importante attore globale nei servizi TIC (Testing, Ispezione e Certificazione) e di consulenza ingegneristica, chiediamo ed esigiamo che i nostri partner commerciali, compresi i nostri fornitori (principalmente consulenti, professionisti e fornitori di beni e servizi), adottino il nostro stesso approccio alle questioni dei diritti umani. Infatti i nostri fornitori, oltre a garantire i necessari standard di qualità, devono adottare le migliori pratiche in materia di diritti umani e condizioni di lavoro, salute e sicurezza, responsabilità ambientale, codice etico, anticorruzione, politica sui diritti umani e decreto legislativo 231/01.

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

I fornitori valutati positivamente al termine del processo di qualifica possono instaurare un rapporto stabile e duraturo con RINA. L'onorabilità del fornitore viene verificata in parte durante la fase di qualifica, mediante la compilazione del modulo di autovalutazione del fornitore, e in parte attraverso il processo di due diligence di terze parti, per cui i nuovi fornitori vengono inseriti mensilmente nel software World Check di Refinitive. Questo programma evidenzia tutti i casi di fornitori per i quali sono in corso indagini o condanne per vari reati, tra cui quelli di sfruttamento minorile, violazione dei diritti umani o violazione dei diritti del lavoro.

Saremo in grado di misurare ancora meglio il livello di sostenibilità dei nostri fornitori grazie al nuovo portale di qualifica dei fornitori, che è in fase di sviluppo e ha subito ritardi nella pianificazione a causa degli interventi messi in atto per accrescere la sicurezza informatica dei nostri sistemi informativi.

Nel 2021, il 100% dei nostri fornitori critici ha sottoscritto il nostro Codice Etico durante il processo di qualifica. Consideriamo "critico" un fornitore in relazione alla sua importanza strategica sia per il business aziendale che per le attività del personale, con un impatto sulla continuità operativa e sulla redditività. Nel 2021 l'87% dei fornitori utilizzati, pari a circa 8.100, è stato considerato critico.

Con i fornitori considerati critici, RINA valuta l'opportunità di instaurare un rapporto continuativo e stabile nel tempo, tenendo conto di qualità, innovazione e servizio (sostenibilità, tempi di consegna, affidabilità quantitativa e temporale). Circa il 60% dei fornitori critici è legato al business, cioè direttamente collegato alle attività produttive. Si tratta, ad esempio, di liberi professionisti e società di ingegneria che svolgono servizi tecnici a supporto dei nostri settori operativi. Il restante 40% è costituito da fornitori non produttivi che offrono consulenze specialistiche di vario genere (strategiche, organizzative, legali, di budget, ecc.) e servizi per l'IT. Rispetto agli anni precedenti non ci sono stati cambiamenti significativi nella gestione della catena di fornitura.

Dati sul processo di approvvigionamento

Di seguito è riportata la percentuale di acquisti RINA nel 2021 per categorie di prodotto:

Cluster	2021	2020
Servizi di business produttivi	54%	59%
ICT	14%	11%
Gestione immobiliare	8%	7%
Consulenza amministrativa e servizi professionali	6%	5%
Beni e servizi per il personale	4%	4%
Assicurazioni	4%	4%
Servizi di personale in outsourcing	4%	4%
Membership	2%	2%
Beni mobili tecnici e di laboratorio	2%	2%
Altri servizi	2%	2%

Nel 2021 la spesa per i fornitori è ammontata a 239 milioni di Euro. Oltre il 96% della spesa totale di RINA è stato utilizzato per l'acquisto di servizi. Oltre l'87% degli acquisti del 2021 è stato effettuato da parte di società con sede in cinque Paesi: Italia, Regno Unito, USA, Cina, Romania. In tutti questi Paesi, almeno l'80% degli acquisti è stato effettuato presso fornitori locali.

Make it sustainable

Due diligence delle terze parti

RINA ha deciso di potenziare le proprie misure di controllo per le terze parti con cui ha instaurato rapporti commerciali. La due diligence delle terze parti è un processo aziendale ideato nel 2017 dal Comitato Controllo e Rischi con l'obiettivo di ridurre i rischi operativi, reputazionali e di security e di conformarsi alle norme nazionali e internazionali in materia di riciclaggio di denaro e corruzione.

Il processo si è evoluto nel tempo ed è in continuo miglioramento: è stato lanciato nel 2018 dai team Legal Affairs e Corporate Security come programma pilota di sei mesi che riguardava solo casi di studio selezionati; nel 2019 abbiamo implementato un processo permanente e ricorrente di verifica delle terze parti, basato sull'identificazione di specifici indicatori chiave di rischio (come sanzioni, security, corruzione, credito, strategia di business) per stilare un elenco di Paesi ad alto rischio i cui clienti, fornitori ed altre controparti devono essere verificati. Nel 2021 abbiamo ulteriormente potenziato le nostre misure di controllo per le terze parti attraverso un nuovo parametro di materialità aziendale (ricavi pari o superiori al 10% del valore globale dell'azienda), che è stato introdotto per stilare l'elenco dei Paesi considerati da RINA a più alto rischio. A titolo esemplificativo, a seguito dell'introduzione di tale parametro l'Italia è stata inserita nell'elenco e, a partire da novembre 2021, i nuovi clienti e fornitori italiani sono stati quindi sottoposti a due diligence mensile, aumentando così le tipologie di entità soggette a controlli di due diligence.

Il processo di due diligence si svolge:

- Mensilmente per clienti e fornitori
- Su richiesta per partner, aziende target, sponsorizzazioni, enti benefici, donazioni, nonché per il conferimento di deleghe e procure.

Inoltre, RINA ha implementato un sistema di gestione anticorruzione con l'aggiunta di controlli on demand 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. A seguito di queste nuove raccomandazioni, nel 2021 i controlli complessivi effettuati sono stati 5.646, con un aumento di oltre il 20% rispetto al 2020, di cui 5.013 su base mensile per clienti e fornitori registrati in Paesi a rischio e 633 su richiesta delle funzioni aziendali indipendentemente dal pre-screening del rischio Paese.

Risultati della due diligence delle terze parti

Nel corso del 2021 nessun fornitore è stato associato a rischi di lavoro minorile. La due diligence ha individuato molti casi di omonimia su cui indagare; tra questi, il caso di un fornitore russo che potrebbe essere stato indagato per abuso di potere e mancato pagamento dei salari, rappresentando un rischio per i diritti dei lavoratori. Sempre in Russia, nel 2017 un fornitore è stato condannato dal Servizio Federale Russo Antimonopolio (FASRF) per aver violato le leggi sulla tutela della concorrenza ed è stato multato per aver svolto attività commerciali in violazione dei requisiti di licenza. Dopo le opportune verifiche, RINA ha comunicato al referente l'intenzione di non rinnovare la polizza per l'anno successivo. In Italia sono stati individuati due fornitori che sono stati ripetutamente multati per violazione delle norme sulla protezione dei dati e per carenze nell'organizzazione e nei controlli interni. In Cina, a seguito dell'individuazione di un fornitore inserito nella Unverified List, poiché il Bureau of Industry and Security (BIS) ha ritenuto impossibile verificarne la buona fede, è stata inviata una richiesta di chiarimenti al referente. Dopo aver opportunamente dialogato con il suddetto referente, non sono stati riscontrati impedimenti ed il rapporto con il fornitore è stato confermato.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-9 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-10 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 204-1 del GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 308-1 del GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 407-1 del GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 408-1 del GRI 408: Lavoro minorile 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 409-1 del GRI 409: Lavoro forzato o obbligato 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 414-1 del GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016

Make it sustainable

Privacy e protezione dei dati

L'articolo 8 della Convenzione Europea dei Diritti dell'Uomo include espressamente tra i diritti da tutelare il "diritto al rispetto della propria vita privata e familiare, del proprio domicilio e della propria corrispondenza". Questa è la base per la protezione dei dati personali.

La trasformazione digitale sempre più rapida non offre solo enormi opportunità, ma crea anche nuovi rischi di violazione della privacy e dei dati personali e quindi dei diritti umani. Dal momento che il processo di digitalizzazione è sempre più pervasivo, RINA si impegna a garantire il rispetto del Regolamento Europeo 2016/679 - GDPR e a prevenire discriminazioni derivanti dalla condivisione e dal trattamento di dati personali quali genere, razza, credo religioso o dati sanitari. Nel 2021 RINA ha gestito la pandemia di COVID-19 garantendo la protezione dei dati personali secondo le indicazioni e le richieste del Garante della privacy riguardanti i temi del Green Pass: è stata redatta un'adeguata informativa sulla privacy, è stato aggiornato il registro delle attività di trattamento e sono stati stipulati dei contratti per la nomina dei responsabili del trattamento con tutti i fornitori che, in questo specifico contesto, gestiscono dati personali.

Oltre alla gestione dell'emergenza sanitaria con riferimento agli effetti sulla tutela della privacy, nel corso del 2021 RINA ha realizzato le seguenti iniziative e misure:

- Implementazione e adozione di un software GRC per la gestione integrata delle questioni di Governance, Rischio e Compliance, contenente un modulo verticale dedicato alla privacy che ha rappresentato un progetto pilota per l'implementazione di altri moduli GRC
- Preparazione e redazione della terza edizione del modello organizzativo per la protezione dei dati, finalizzato ad accrescere l'impegno e il coinvolgimento di tutti i dipendenti RINA sui temi del GDPR
- Integrazione delle nuove società acquisite nel modello organizzativo per la privacy e la protezione dei dati, al fine di accelerare il processo di integrazione sulle questioni relative alla privacy
- Consolidamento del progetto di regole aziendali vincolanti per gestire il trasferimento dei dati personali all'interno di società RINA extra UE
- Preparazione di un nuovo corso online sulla privacy da offrire a tutti i dipendenti RINA nel 2022

Nel 2021 non ci sono state violazioni dei dati e richieste di esercitare diritti. Inoltre, RINA non ha ricevuto nessuna contestazione da parte del Garante della privacy. In conclusione, la protezione e il trattamento dei dati personali rappresentano una sfida importante per RINA nell'era della digitalizzazione e della globalizzazione dei mercati, nonché un impegno costante per garantire il miglioramento continuo dei servizi offerti ai nostri clienti e, in generale, a tutti i soggetti interessati (data subject) di RINA.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 418-1 del GRI 418: Privacy dei clienti 2016

Soddisfazione del cliente

Il nostro successo è direttamente legato alla qualità delle attività e dei servizi che forniamo ai nostri clienti per aiutarli ad affrontare nuove sfide e a migliorare il loro business. Costruire forti relazioni con i nostri clienti significa che abbiamo soddisfatto le loro esigenze, contribuendo così a soddisfare le esigenze più ampie del mercato globale. Riuscire a rendere più sostenibile l'attività dei nostri clienti non è solo in linea con i nostri obiettivi, ma rappresenta un risultato più ampio per la creazione di un mondo migliore. Ecco perché il modo di lavorare di RINA è, e deve essere, ancora più cliente-centrico ed è quindi essenziale ascoltare i nostri clienti e intraprendere rapidamente azioni correttive se si percepisce che qualcosa non va bene.

Questo è ancor più vero dopo la pandemia di COVID-19, durante la quale abbiamo dovuto adeguare rapidamente il nostro modo di lavorare, aumentando enormemente il ricorso allo smart working e accelerando la nostra trasformazione digitale.

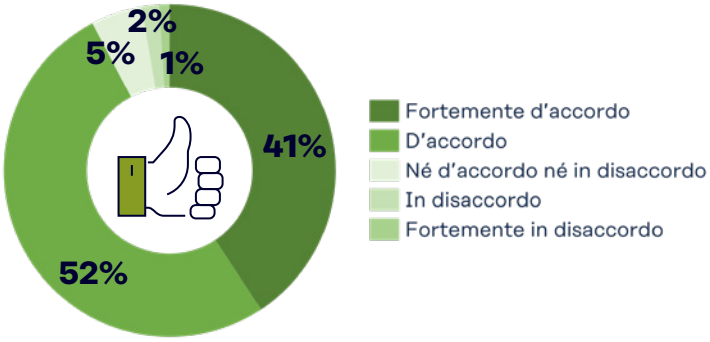
Nel 2021 abbiamo condiviso un sondaggio "Customer Voice" con domande che ci hanno permesso di capire quanto i clienti siano soddisfatti del nostro lavoro, con particolare riferimento a fattori come le competenze tecniche, l'approccio commerciale, i processi amministrativi e l'evoluzione digitale e includendo domande aperte che consentivano di fornire suggerimenti generali su come migliorare e arricchire il nostro portafoglio di servizi, anche in termini di servizi ESG.

Make it sustainable

Abbiamo raccolto le voci di 7.300 contatti, una base statistica solida e coerente, un numero di gran lunga superiore a quello dell'edizione precedente (con circa il triplo delle risposte ricevute), e i risultati sono estremamente positivi: la soddisfazione complessiva dei nostri clienti ha raggiunto un punteggio di 4,3 su una scala da 1 a 5, il che significa che quasi 9 clienti su 10 consiglierebbero RINA a un amico o a un collega.

"Sono generalmente soddisfatto dei servizi RINA... per queste ragioni"

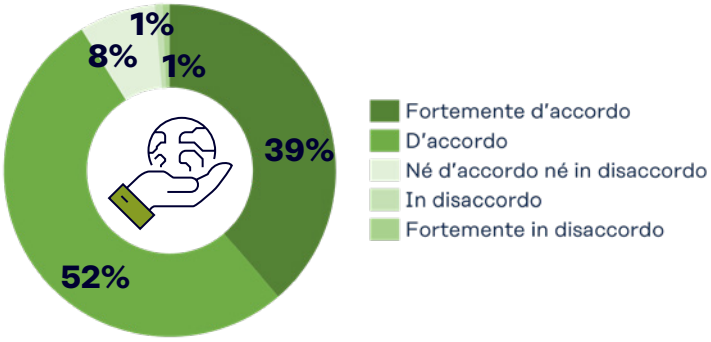
Soddisfazione generale del cliente



Nonostante l'ampia gamma di tematiche trattate, che variavano dalle relazioni commerciali alla competenza tecnica, dalla nostra etica e imparzialità all'efficacia dei nostri processi amministrativi, dall'evoluzione digitale alla capacità di presentare nuovi servizi in tandem con quelli già consolidati, abbiamo registrato punteggi molto alti per tutte le domande contenute nel sondaggio, senza differenze rilevanti tra servizi / cluster di clienti. In particolare, RINA è percepito senza ombra di dubbio come un'azienda etica e imparziale (punteggio: 4.2, con il 91% di risultati positivi).

"Considero RINA un'azienda etica e imparziale"

Etica e Imparzialità

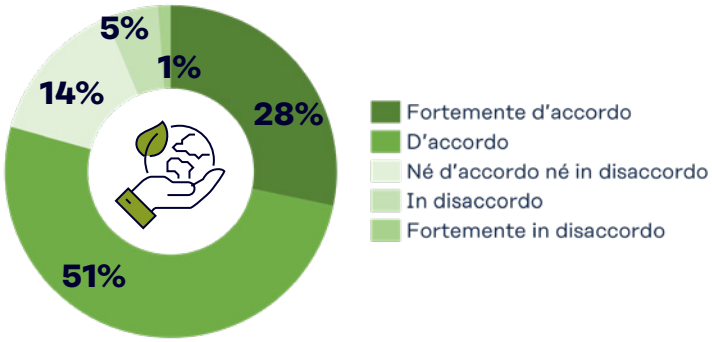


Make it sustainable

Solo 195 clienti a livello globale, pari ad appena il 2,7% del totale degli intervistati, hanno risposto di non essere soddisfatti dei nostri servizi. Un'area di miglioramento è quella di fornire una maggiore informazione ai clienti sul nostro portafoglio di servizi, in particolare quelli legati alla sostenibilità. Infatti, il knowledge score (punteggio di conoscenza) dei servizi diversi da quelli solitamente acquistati, e in particolare quelli legati alla sostenibilità, è stato il punteggio più basso registrato nel sondaggio, pur con un valore complessivo comunque molto positivo (punteggi rispettivamente di 3,8 e 3,7). Questo risultato ci fa capire che abbiamo ancora spazi per sviluppare nuovi servizi legati alla sostenibilità al fine di ampliare il nostro portafoglio e soddisfare le esigenze dei nostri clienti.

"Sono a conoscenza dei servizi offerti in materia di sostenibilità"

Conoscenza dei servizi di sostenibilità



Ovviamente non finisce qui. Siamo impegnati in un processo di miglioramento continuo per accrescere la soddisfazione dei clienti, a prescindere dalle loro dimensioni, da dove si trovano e dai servizi che richiedono.

Il processo di creazione del sondaggio "Customer Voice"

La nostra unità di Marketing and Go-to-Market strategy è responsabile del sondaggio "Customer Voice". Nel 2021 ha preparato un questionario da inviare a tutti i clienti via e-mail con il coinvolgimento diretto del personale aziendale e di tutte le business unit. Il questionario era suddiviso in due parti: la prima era di carattere generale, con domande che servivano a segmentare la popolazione analizzata, mentre la seconda era focalizzata sul business di RINA con domande che riguardavano aspetti tecnici, commerciali, di back office e di erogazione dei servizi, comprese le aree di miglioramento. Abbiamo utilizzato la scala Likert (a cinque livelli) per graduare le risposte al sondaggio e abbiamo aggiunto un'opzione "Non so" nel caso in cui il cliente che rispondeva al questionario non avesse utilizzato il servizio in questione. Le risposte sono state raccolte e quindi analizzate con lo strumento Microsoft PowerBI, che ha creato una media e fornito i risultati. Il sondaggio era rivolto a tutti i nostri clienti attivi, cioè a coloro che hanno avuto un contratto aperto con RINA nell'ultimo anno e mezzo e per i quali è stato possibile individuare un contatto valido.

Make it sustainable

Dipendenti

Le persone sono l'asset fondamentale per realizzare il nostro piano strategico 2021-2023. Ecco perché la soddisfazione dei dipendenti è diventata sempre più importante in RINA. La nostra aspirazione è quella di essere un datore di lavoro di prima scelta, aumentando sia la nostra attrattiva nei confronti dei candidati, sia la fidelizzazione delle nostre risorse.

Al fine di perseguire congiuntamente la crescita personale dell'individuo e la crescita strategica dell'azienda, consideriamo fondamentale la valorizzazione del capitale umano, i programmi di formazione e le iniziative che promuovono valori quali la diversità e l'inclusione.

Informazioni sui dipendenti

Cluster	2021
Composizione dell'organico per genere	
Uomini	68%
Donne	32%
Composizione dell'organico per età (generazione)	
Generazione silenziosa (1925 - 1945)	0%
Baby boomers (1946 - 1964)	10%
Generazione X (1965 - 1979)	38%
Millennials (1980 - 2000)	51%
Generazione Z (2001 - today)	0%

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

Composizione dell'organico per contratto di lavoro	
Contratto a tempo indeterminato	85%
Uomini	68%
Donne	32%
Contratto a tempo determinato	15%
Uomini	70%
Donne	30%
Composizione dell'organico per tipo di impiego	
Full time	97%
Uomini	69%
Donne	31%
Part time	3%
Uomini	29%
Donne	71%

Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (a tempo indeterminato e a tempo determinato), per Paese:

Paese	Dipendente	Tempo determinato %	Tempo indeterminato %
Italia	2.150	10%	90%
Regno Unito	292	0%	100%
India	159	46%	54%
Cina	153	43%	57%
Brasile	150	0%	100%
Romania	115	10%	90%
Tunisia	106	19%	81%
USA	78	0%	100%
Turchia	78	5%	95%
Germania	66	8%	92%
Altri	913	26%	74%

Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti:

	Uomini	Donne
Numero totale di nuove assunzioni	746	338
Età <30	168	98
Età 30-50	448	218
Età >50	130	22
Numero totale di dipendenti che hanno cessato il loro rapporto di lavoro	277	117
Età <30	47	30
Età 30-50	186	70
Età >50	44	17
Tasso di turnover dei dipendenti (calcolato come (n° di nuovi assunti + n° di uscenti) / totale dei dipendenti)	35%	33%

Tutti i dati provengono dal nostro database interno di gestione delle risorse umane.

Make it sustainable

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

	Uomini	Donne
Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	65	164
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale	62	158
Numero di dipendenti che sono tornati al lavoro al termine del congedo parentale e che erano ancora occupati 12 mesi dopo il loro ritorno al lavoro	66	98
Tasso di rientro al lavoro dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	95%	96%

Contratti collettivi di lavoro
Complessivamente, il 56% dei dipendenti RINA è coperto da un contratto collettivo di lavoro. Tutte le persone impiegate in Italia hanno un contratto di lavoro disciplinato dalla legge italiana e ogni dipendente è coperto da un contratto collettivo di lavoro. Le persone impiegate nel resto del mondo, nella maggior parte dei casi, non sono coperte da contratti collettivi di lavoro. Complessivamente, l'11% dei dipendenti RINA all'estero è coperto da contratti collettivi di lavoro locali.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-8 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-41 del GRI 102: Informativa Generale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 401-1 del GRI 401: Occupazione 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 401-3 del GRI 401: Occupazione 2016

Valorizzazione del capitale umano

Le nuove sfide che la sostenibilità propone all'organizzazione rendono necessaria la costruzione di un capitale umano rinnovato e proattivo, nell'intento di mantenere l'equilibrio tra obiettivi sociali, economici e ambientali. Questo comporta una visione integrata, volta a collegare le politiche di sostenibilità e il capitale umano per migliorarne la capacità di evolversi e di adattarsi alle nuove sfide.

Dopo un 2020 in cui, a causa della pandemia di COVID-19, non si sono svolte tutte le iniziative pianificate e abbiamo dedicato la maggior parte dell'anno a rimodellare e sviluppare, sia in termini di attrattiva che di fidelizzazione, molte delle nostre iniziative, il 2021 è stato l'anno della ripartenza.

La nostra funzione HR ha avviato un importante programma di trasformazione volto a fornire all'organizzazione una proposta di valore peculiare e allettante per i dipendenti, ma anche modelli, strumenti digitali e processi HR avanzati che siano funzionali all'ambizioso programma di crescita e ulteriore sviluppo internazionale del business.

Make it sustainable

I 3 pilastri del nuovo programma di trasformazione sono:

- **Modello di leadership**
  I modelli di competenza e di leadership sono il quadro di riferimento su cui si basano diversi processi HR. Il capitale umano rappresenta un vantaggio competitivo per l'azienda sia in termini di persone che di crescita economica. Da questo punto di vista, le competenze diventano il motore della trasformazione della forza lavoro, orientato a fornire soluzioni efficaci per la crescita aziendale e individuale. È fondamentale mettere le persone al centro del progetto ed essere consapevoli di quanto il successo dell'azienda dipenda anche dalla sua capacità di rispondere alle transizioni culturali con azioni concrete. Alla luce di tutto questo, stiamo attualmente definendo un modello di leadership "orientato al futuro" da applicare a tutti i leader all'interno di RINA.

- **Gestione dei talenti**
  La continua evoluzione a 360 gradi dell'ecosistema aziendale impone la fondamentale necessità di saper gestire al meglio le risorse interne identificate come talentuose, per garantire la crescita e lo sviluppo sia delle persone che dell'azienda stessa. Su questa base abbiamo progettato un modello di gestione dei talenti pronto all'uso, in grado di rispondere immediatamente alle esigenze aziendali identificando iniziative di sviluppo adeguate alle diverse persone di talento e alle loro ambizioni di crescita.

- **Valutazione delle competenze (SHL)**
  Abbiamo introdotto un approccio strutturato e sistematico a livello mondiale, volto a raccogliere informazioni sui potenziali candidati e sui nostri attuali dipendenti.

  - Candidati: utilizzo di un questionario cognitivo, comportamentale e di personalità per identificare le persone idonee a produrre gli impatti più significativi e misurabili sulle performance aziendali
  - Dipendenti: i risultati della valutazione ci supporteranno con dati oggettivi e ci aiuteranno a sostenere processi come la mobilità dei talenti, le promozioni, la pianificazione della successione e lo sviluppo dei talenti

Gestione delle performance
RINA crede fortemente nella centralità del processo di gestione delle performance; il processo consiste nell'assegnare e valutare obiettivi legati ad indicatori economici e quantitativi, oltre che ad aspetti comportamentali coerenti con quelli definiti nella strategia aziendale, a tutte le persone che contribuiscono quotidianamente ai risultati, consentendo loro di crescere insieme all'azienda.

Da quando è stata applicata questa metodologia, sia dal punto di vista dei processi che degli strumenti, la produttività sul luogo di lavoro è notevolmente migliorata, le persone sono state incoraggiate a raggiungere il loro massimo potenziale ed è stato instaurato un ulteriore canale di feedback continuo tra i manager e i loro team.

Grazie a un quadro di competenze comune, la gestione delle performance consente di valutare tutti i dipendenti a fronte di un profilo globale, in modo che possano sapere chiaramente cosa ci si attende da loro. Attraverso la fase di autovalutazione, il nostro processo di valutazione delle performance consente a ciascun dipendente RINA di svolgere un ruolo attivo all'interno del processo. I dipendenti hanno una maggiore consapevolezza delle proprie performance e diventano i primi attori della propria valutazione. Inoltre, per ottenere un feedback più ampio sui nostri dipendenti, durante la fase di valutazione abbiamo dato ai nostri manager la possibilità di coinvolgere altri manager nella valutazione delle competenze dei membri dei loro team.

Oltre a ciò, è previsto una review di metà anno, che costituisce una fase fondamentale del processo. Si tratta di una discussione chiara e aperta tra il manager e i membri del suo team per fornire loro un feedback intermedio sulle loro performance e gettare le basi per la valutazione finale.

Riteniamo che il processo di valutazione delle performance, insieme a una precisa definizione dei ruoli e a un quadro globale comune di competenze, influisca positivamente sulla motivazione e sul coinvolgimento. Riteniamo inoltre che accresca l'empowerment dei manager, le loro capacità di negoziazione e di comunicazione con i membri del loro team, oltre ad aumentare in modo significativo la soddisfazione dei dipendenti e ad offrire ulteriori opportunità di sviluppo professionale.

Make it sustainable

L'impegno di RINA in questo processo è dimostrato dal fatto che nel 2021 il 99% delle persone ha ricevuto una valutazione complessiva dai propri manager. Nella tabella seguente sono sinteticamente riportati alcuni dati interessanti sulla valutazione delle performance:

Ripartizione delle persone che hanno ricevuto una valutazione nel 2021

M/F	Popolazione maschile	67%
	Popolazione femminile	33%
INDIVIDUALE/LEADER	Collaboratore individuale	81%
	Leader di altri	19%
PERCORSO DI CARRIERA	Tecnico	55%
	Manageriale	19%
	Professionale	22%
	Sviluppo del business	4%

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 404-3 del GRI 404: Formazione e istruzione 2016

Processo di Leave Management

L'obiettivo di questo progetto è migliorare la nostra gestione delle risorse umane e trattenere il nostro personale. La gestione, a livello mondiale, dei colloqui di uscita per il personale che lascia il lavoro, ci permetterà di avere linee guida comuni, un approccio globale e dati aggregati da analizzare. È stato coinvolto, a livello mondiale, tutto il personale che lascia il lavoro, dai dirigenti (funzioni nel settore strategico) agli altri manager del personale (non strategico), ai collaboratori individuali. Abbiamo lanciato la fase pilota nel Regno Unito e in Italia ed ora è attiva per tutti i dipendenti. Ogni mese i risultati di questi colloqui vengono analizzati attraverso una dashboard che consente di valutare sia i dati quantitativi che quelli qualitativi.

Apprendimento e sviluppo delle competenze

Le nostre iniziative e i nostri programmi di apprendimento mirano a promuovere e accrescere le competenze, a migliorare i comportamenti secondo le esigenze aziendali e a favorire la crescita personale e professionale al fine di garantire un carico di lavoro sostenibile e appropriato nel lungo periodo.

L'e-learning è una metodologia di formazione collaudata che viene utilizzata con successo in RINA dal 2006. Come nel 2020, in tutto il 2021 abbiamo aumentato ulteriormente l'utilizzo del nostro sistema di e-learning. Il nostro sistema di gestione dell'apprendimento (LMS) è stato costantemente aggiornato, sia per quanto riguarda l'esperienza di apprendimento degli utenti che per l'offerta complessiva di contenuti, con l'aggiunta di nuove funzioni e moduli di formazione specifici per settore. La nuova piattaforma di e-learning "RINA Digital Academy" è ora più organizzata, user-friendly e intuitiva e offre un'esperienza sempre più stimolante per tutti gli utenti.

La nuova RINA Digital Academy è stata aggiornata nel corso dell'anno, inoltre nel gennaio 2021 è stata introdotta la nuova sezione 'Salute e sicurezza', che comprende la gestione dei corsi obbligatori su salute e sicurezza sia in modalità e-learning che in presenza.

Make it sustainable

Nel 2021 abbiamo inoltre distribuito e pubblicato corsi obbligatori in materia di compliance (Sistema di gestione anticorruzione RINA), programmi di formazione in materia di etica (Codice Etico), consapevolezza della sicurezza informatica (cyber security awareness) e responsabilità amministrativa delle società (D. Lgs. 231/2001: Responsabilità amministrativa delle società). Abbiamo inoltre introdotto corsi di e-learning specifici su Diversità e Inclusione (Tolleranza zero: Come prevenire, riconoscere e gestire le molestie sul luogo di lavoro), Eccellenza operativa (Eccellenza operativa e Lean Six Sigma: Livelli White e Yellow Belt) e Procedure di Approvvigionamento (nella nuova sezione Politiche, Procedure e Linee Guida della nostra Corporate Academy).

Le competenze sociali sono state un focus importante nel 2021, con corsi su temi quali comunicazione, orientamento al cliente, qualità e responsabilità sociale, benessere, capacità manageriali e di leadership, relazioni con clienti e colleghi e cultura agile.

Nel 2021 sono state rese disponibili più di 200.000 ore di corsi di formazione a livello globale. Questo corrisponde a una media di 48 ore di formazione per persona, incluso il tempo dedicato ai corsi di e-learning. Inoltre, nel 2021 abbiamo arricchito l'esperienza utente per i nostri manager migliorando la reportistica e l'integrazione del sistema. Adesso tutti i nostri manager possono monitorare le attività di e-learning dei propri team direttamente all'interno della nostra Digital Academy.

goFLUENT

Una menzione speciale merita il lancio della piattaforma linguistica goFLUENT nel settembre 2021. Tutti i dipendenti RINA nel mondo hanno ora la possibilità di accedere, attraverso la sezione "My Language Academy" della RINA Digital Academy, all'innovativa piattaforma digitale per l'apprendimento delle lingue goFLUENT, che aiuta ad apprendere e perfezionare le lingue straniere. Abbiamo ideato una soluzione personalizzata basata sull'intelligenza artificiale, che combina contenuti e interazione umana. Questa piattaforma offre l'opportunità di apprendere 9 lingue diverse, di usufruire di più di 7.500 contenuti orientati al business, più di 150 corsi suddivisi per livello, settore e funzione lavorativa e, inoltre, di avere accesso ad aule virtuali multilingue illimitate. Questo strumento ci ha aiutato a migliorare la nostra capacità di collaborare in modo naturale con persone di paesi e culture diverse e diventare più attivi nella nostra comunità di lavoro multiculturale.

Nell'ambito del nostro obiettivo di costruire una strategia di apprendimento efficace, nel 2021 abbiamo ampliato e migliorato significativamente la nostra piattaforma LMS in termini di sviluppo delle soft skill con il lancio della nostra "Soft Skills Academy". Uno dei principali obiettivi raggiunti è stata l'introduzione di oltre 300 corsi di e-learning sulle soft skill, che costituiscono un elemento fondamentale per creare un ambiente di lavoro sereno e armonioso. Investire nelle soft skill significa investire nelle nostre persone, nella qualità del nostro ambiente di lavoro e, in termini di sostenibilità sociale, l'impatto a lungo termine di questo investimento sarà sempre più visibile nella qualità futura del lavoro di squadra e della produttività.

Nel corso del 2021 abbiamo in gran parte raggiunto l'obiettivo di accrescere ulteriormente la nostra capacità di fornire corsi di formazione in modalità e-learning al personale di tutto il mondo, con nuovi argomenti, ulteriori strumenti di apprendimento e monitoraggio dinamico dei progressi (sono stati pubblicati i piani di apprendimento "Sviluppare la Leadership" e "Soft skill per un nuovo modo di lavorare"). Inoltre, nell'ambito delle nostre responsabilità come funzione interna del reparto Corporate People Experience, abbiamo rafforzato la nostra strategia di apprendimento concentrandoci su programmi e percorsi di apprendimento nell'intento di migliorare le performance delle persone a tutti i livelli dell'organizzazione e di garantire la cultura e l'ambiente giusti per attrarre, trattenere e sviluppare il personale migliore.

Soprattutto a causa della pandemia di COVID-19, oltre ai corsi di e-learning sono stati effettuati in remoto, tramite applicazioni collaborative, diversi corsi sulle competenze manageriali e sessioni di coaching individuale con manager e team leader su argomenti quali la leadership e la gestione dei team, la conduzione di colloqui di feedback e il coaching dei dipendenti.

All'inizio di giugno 2021 abbiamo lanciato il corso "Change & Agility Management". Questo corso, organizzato in collaborazione con SDA Bocconi, la graduate business school dell'Università Bocconi, era incentrato sulle competenze chiave per la gestione del cambiamento che sono indispensabili nel portafoglio di competenze e conoscenze di ogni manager.

Make it sustainable

Il valore aggiunto di questo corso è costituito dalla condivisione dello stesso percorso di apprendimento del 2020 con un vasto pubblico che rappresenta la leadership aziendale di RINA. Più la cultura del cambiamento permea l'intera organizzazione a tutti i livelli, maggiore sarà il tasso di successo nel business. E il successo nel business arriva solo se organizzazioni resilienti imparano ad adattarsi al loro ambiente e a rispondere alle sfide a lungo termine.

Comprendere le difficoltà di realizzare il cambiamento, adottando un approccio gestionale agile, è stato il tema principale di questa iniziativa di formazione. Tutti i partecipanti hanno imparato che i processi di trasformazione aziendale non avvengono per caso: ci vogliono acume strategico, guida, perseveranza e, cosa altrettanto importante, il coinvolgimento delle persone. Pertanto, noi riteniamo che guidare i processi di cambiamento sia la chiave per raggiungere il successo.

Nel 2021, insieme a SDA Bocconi, abbiamo anche progettato e offerto alla nostra forza vendita un altro corso di apprendimento online attraverso la piattaforma Blackboard SDA: il "Strategic sales programme ". Scopo di questo corso, articolato in tre edizioni con un totale di 46 partecipanti, è stato quello di sensibilizzare il management alla trasformazione dei processi di vendita e delle funzioni commerciali: un tema strategico che ha implicazioni per il management in termini di scelte organizzative e di gestione della forza vendita. Questo percorso di apprendimento si è concentrato sul ruolo delle informazioni sui clienti e dei database dei clienti e ha condiviso alcuni strumenti semplici, ma efficaci, per supportare l'analisi e il processo decisionale manageriale. I partecipanti hanno imparato a condividere una visione integrata di come gestire le strategie di marketing e di vendita, attraverso una lettura analitica e pianificata delle principali decisioni manageriali.

Alla fine del 2021 abbiamo avuto l'opportunità di organizzare un nuovo esercizio di team building chiamato 'Sailing Ahead', che ha coinvolto un gruppo di manager italiani appartenenti al team Marine. L'iniziativa è nata dalla necessità di rispondere a un'esigenza formativa di questa unità manageriale al fine di rafforzare le relazioni. L'evento ha avuto molto successo ed è servito a migliorare il senso di appartenenza e lo spirito di squadra in un contesto in cui possono emergere elementi imprevedibili. A seguito degli ottimi risultati di questo esercizio di team building e del feedback positivo dei partecipanti, abbiamo iniziato a progettare esercizi di team building per altre funzioni, che verranno svolti nel corso del 2022. Come ogni anno, abbiamo anche organizzato a luglio 2021 un Team Building dedicato al nostro Top Management, denominato "To the Top", sul tema della reputazione.

Tra i progetti del team Corporate Learning c'era la revisione del programma globale di inserimento dei dipendenti per garantire la coerenza e l'allineamento con la "People Strategy" generale dell'azienda e per rafforzare la nostra organizzazione incentrata sulle persone. In questo contesto, nel settembre 2021 abbiamo pubblicato una nuova procedura che descrive il processo di inserimento. Per migliorare ulteriormente l'esperienza dei nuovi arrivati, abbiamo anche iniziato ad aggiornare tutti i contenuti della dashboard della Digital Academy "Welcome on Board", con l'obiettivo di creare una piattaforma costantemente aggiornata e dinamica, che offra ai nuovi dipendenti una panoramica della storia dell'azienda, dei nostri Purpose e Way, dell'organizzazione e altre informazioni e link utili.

Programmi di assistenza alla transizione

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

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

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 404-1 del GRI 404: Formazione e istruzione 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 404-2 del GRI 404: Formazione e istruzione 2016

Make it sustainable

Diversità e inclusione

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.

Riconosciamo che una cultura della diversità incoraggia le nuove idee e l'innovazione e che le procedure per gestire la parità, la diversità e l'inclusione devono essere al centro di ogni aspetto della nostra attività, dal reclutamento e dalla selezione fino a coprire l'intero ciclo di vita del dipendente in azienda, in modo che tutti possano dare il proprio contributo. Nelle sezioni seguenti desideriamo evidenziare alcuni dati relativi al 2021.

Percentuale di top management* per genere

31% Donne | **69%** Uomini

a fronte di una percentuale sul mercato del 24,3% di donne in posizioni di top management.
* Con l'espressione Top management" ci si riferisce ai "livelli -1" del CEO e del Managing Director.

Ripartizione per percorso di carriera

	Uomini	Donne
Sviluppo del business	76%	24%
Manageriale	77%	23%
Professionista del back office	31%	69%
Tecnico	76%	24%

Nel 2021 non sono stati segnalati episodi di discriminazione.

Nel complesso, RINA ha una percentuale più alta di personale maschile che lavora per l'azienda, e questo è particolarmente evidente nei percorsi di carriera tecnico, di sviluppo del business e manageriale. Il personale femminile lavora in gran parte in ruoli di back office. Le statistiche relative alla divisione di genere sono quelle tipiche delle aziende tecniche e si applicano anche a molti dei nostri concorrenti. Da un più attento esame della situazione risulta che nella società sono più numerosi gli uomini che studiano per ottenere quelle qualifiche che normalmente ricerchiamo per i nostri ruoli tecnici, ad esempio periti, ingegneri e ispettori. Di conseguenza gli uomini compaiono più frequentemente tra le candidature per i ruoli tecnici che richiedono qualifiche specifiche. Il numero di personale femminile nei ruoli tecnici rispecchia la percentuale di donne presenti nel pool di candidati.

Ruoli STEM per genere

Tuttavia, RINA e altre aziende dei settori tecnici riconoscono che alla base di questa divisione di genere ci sono motivazioni sociali più ampie e che la gestione del cambiamento in quest'area comporterà un impegno a lungo termine, compreso quello di incoraggiare un maggior numero di ragazze in età scolare a prendere in considerazione studi e carriere in materie scientifiche e tecniche. Le scuole, le università, i genitori e le aziende come RINA possono svolgere un ruolo importante nel richiamare un maggior numero di ragazze verso le carriere STEM (Scienza, Tecnologia, Ingegneria e Matematica).

22% Donne | **78%** Uomini

La strategia di RINA per la diversità e l'inclusione non mira solamente ad attirare un maggior numero di donne in ruoli tecnici e manageriali per avere un mix più diversificato di talenti sul lavoro. Oltre a questo riconosciamo anche la necessità di riesaminare continuamente tutte le fasi dell'esperienza dei dipendenti per garantire che i pregiudizi inconsci sul luogo di lavoro siano gestiti correttamente. Come azione di mitigazione, durante il 2021 abbiamo reso disponibile un corso sui pregiudizi inconsci: "In che modo i pregiudizi inconsci influiscono su di noi al lavoro", per sensibilizzare le nostre persone su questo tema, che è così importante per noi.

Make it sustainable

Iniziative D&I promosse da RINA o a cui RINA ha partecipato nel 2021

4 weeks 4 inclusion

Nell'ottobre 2021 RINA ha partecipato al webinar "4 Weeks 4 Inclusion", un'importante maratona interaziendale dedicata all'inclusione e alla valorizzazione delle differenze. Insieme ad altre 200 aziende ci siamo passati il testimone dell'inclusione in una staffetta di eventi svoltasi nell'arco di 4 settimane, con un calendario ricco di idee e di ispirazione per esplorare a fondo la diversità e l'inclusione dalla A alla Z. Sono stati organizzati circa 190 incontri da tutte le aziende partner, ognuno diverso per argomento e formato. Noi abbiamo scelto di presentare e analizzare un tema importante per RINA: la neurodiversità. Cos'è la neurodiversità e cosa significa? Cosa sono le disabilità intellettive? Come includere le persone con disabilità intellettive e come valorizzarle all'interno di organizzazioni aziendali complesse? Queste sono le domande che ci siamo posti e dalle quali siamo partiti per pianificare il nostro webinar, che è stato trasmesso in collaborazione con l'Istituto Italiano di Tecnologia (IIT).

Campagna #IRespect

Ogni essere umano è ugualmente meritevole di rispetto, dignità e opportunità di successo. In RINA queste parole rappresentano una guida su come dovremmo lavorare insieme. Per questo motivo ci siamo impegnati attivamente per introdurre misure di prevenzione e programmi di informazione, formazione e sensibilizzazione generale. La campagna #IRespect mirava a sottolineare il nostro impegno nel dichiarare "tolleranza zero" per le molestie sul luogo di lavoro. Tutti in RINA hanno potuto partecipare alla campagna scattandosi una foto con la scritta "I Respect" sulla mano. Nell'aprile 2021 abbiamo inoltre sviluppato e pubblicato una politica contro le molestie sessuali e di genere sul luogo di lavoro, che contiene delle linee guida per prevenire e censurare ogni atto di discriminazione o molestia nei confronti di qualsiasi individuo. Abbiamo implementato una piattaforma di whistleblowing in linea con il nostro Codice Etico che esige tolleranza zero nei confronti di discriminazioni o molestie sul luogo di lavoro, e abbiamo anche aggiornato e arricchito con nuovi contenuti la nostra politica su diversità e inclusione, originariamente pubblicata nel 2019. In questa occasione abbiamo inoltre lanciato il nostro Piano Strategico 2021-2023, volto a favorire politiche di inclusione e valorizzazione delle differenze in azienda, in cui sono stati definiti traguardi specifici per monitorare il numero di donne in posizioni STEM e manageriali, nonché il numero di persone di altri Paesi, oltre all'Italia, che occupano posizioni manageriali.

Valore D

Nel 2021 abbiamo rinnovato la nostra iscrizione all'associazione "Valore D", alla quale abbiamo aderito nel 2020. Valore D è la prima associazione di imprese in Italia che promuove l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva all'interno delle organizzazioni. Ha più di 200 aziende associate, che comprendono complessivamente oltre 2 milioni di dipendenti. L'obiettivo è quello di costruire un mondo professionale libero da discriminazioni. Come soci di Valore D, abbiamo l'opportunità di partecipare a corsi di formazione e sviluppo sui temi D&I, programmi di mentorship interaziendali, workshop sulle risorse umane e Web Talks.

Una pagina web dedicata a D&I

Nel 2021 abbiamo creato una pagina "Diversity & Inclusion" sul sito ufficiale rina.org per tenere tutti aggiornati sulle nostre attività e iniziative volte a creare un ambiente di lavoro in cui ogni singola persona si senta rispettata e dove la sua identità sia valorizzata: https://www.rina.org/it/about-us/diversity-inclusion.

Ingenio al Femminile

Nel 2021 abbiamo dato il nostro sostegno al premio 'Ingenio al Femminile', dedicato alle laureate italiane in ingegneria che hanno prodotto brillanti tesi di laurea in ingegneria. Il premio è aperto esclusivamente alle donne in possesso di una laurea in ingegneria conseguita negli anni accademici 2019/20 ed è un'iniziativa del Consiglio Nazionale degli Ingegneri (CNI) in collaborazione con Cesop Communication. Il tema per il 2021 era "La sostenibilità in tutti i settori dell'ingegneria per raggiungere gli obiettivi dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite". Si riferiva in particolare all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile (SDG) 5: Raggiungere la parità di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze.

Iniziative D&I promosse da RINA o a cui RINA ha partecipato nel 2021

Global inclusion
RINA è stato sponsor di 'Global Inclusion 2021', una stagione di eventi promossi dal Comitato Global Inclusion - art. 3 e 'Il Sole 24 Ore' con l'Associazione Italiana per la Gestione del Personale (AIDP), dedicati ad alcuni temi per noi molto importanti: diversità, inclusione e innovazione. Il tema scelto per il 2021 è stato: "L'orizzonte dell'equità". Oltre alla valorizzazione del mix generazionale, al tema dell'alleanza tra donne e uomini e ai nessi tra inclusione e innovazione, particolare attenzione è stata dedicata ai programmi di cambiamento organizzativo e al rapporto tra intelligenza artificiale, nuove forme di lavoro ed equità.

Giornata internazionale delle donne nelle STEM
In RINA siamo orgogliosi delle nostre donne nelle STEM. Per questo motivo abbiamo celebrato questa giornata che ci consente di riconoscere il ruolo che le donne e le ragazze già svolgono nella scienza, di promuovere l'idea delle carriere STEM per le future generazioni di donne e di educare gli uomini al loro ruolo di incoraggiamento e mentoring delle donne e delle ragazze nelle scuole e sul luogo di lavoro affinché perseguano le loro passioni tecniche e scientifiche.

Giornata Internazionale delle Donne nell'Ingegneria
Per la Giornata Internazionale delle Donne nell'Ingegneria 2021, abbiamo incoraggiato tutti i dipendenti RINA a partecipare a una campagna internazionale di sensibilizzazione promossa dalla Women's Engineering Society (WES). Lavorando in partnership, questa società sostiene e stimola le donne a realizzarsi come ingegneri, scienziate e leader. Inoltre, incoraggia lo studio dell'ingegneria e supporta le aziende sui temi della diversità di genere e dell'inclusione.

Giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne
In occasione della giornata internazionale per l'eliminazione della violenza sulle donne 2021, abbiamo richiamato l'attenzione sull'iniziativa promossa da UN Women, l'ente delle Nazioni Unite per la parità di genere e l'emancipazione delle donne. Il tema globale della campagna era "Orange the world: End violence against women now!" ("Colora il mondo di arancione: metti fine alla violenza sulle donne ora!") e comprendeva 16 giorni di eventi e attività che si sono conclusi il 10 dicembre, Giornata internazionale dei diritti umani.

Giornata internazionale della donna
Nel 2021 abbiamo festeggiato le nostre donne leader in occasione della Giornata internazionale della donna, il giorno in cui si celebrano a livello mondiale le conquiste sociali, economiche, culturali e politiche delle donne.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 405-1 del GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 406-1 del GRI 406: Non discriminazione 2016

Make it sustainable

Engagement score

RINA ha lanciato un progetto che mira a cambiare in modo significativo l'approccio adottato per il coinvolgimento dei dipendenti. Abbiamo sviluppato il 'RINA Engagement Score', previsto su un ciclo di 3 anni, per rilevare e monitorare il livello di coinvolgimento dei nostri dipendenti al fine di accrescere la nostra attrattiva nei confronti dei migliori candidati, migliorare la vita lavorativa e creare un ambiente che stimoli lo sviluppo.

L'engagement score misura il coinvolgimento dei dipendenti nei confronti del loro lavoro, quanto si sentono appassionati e motivati, quanto sono legati positivamente ed emotivamente all'organizzazione, quanto si impegnano a fondo nel loro lavoro e quanto sono intenzionati a rimanere.

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

Tutti i dipendenti del mondo sono stati coinvolti e invitati a rispondere a 77 domande su vari aspetti del lavoro in RINA. Potevano rispondere a ogni domanda scegliendo una risposta da 1 a 5 secondo la scala Likert e la media dei risultati per tutte le aree analizzate ha determinato il punteggio finale.

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

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

Siamo particolarmente orgogliosi di quest'ultimo risultato, perché significa che gli sforzi compiuti negli ultimi anni sul tema della diversità e dell'inclusione, che continua a essere un tema centrale del nostro piano strategico, sono riconosciuti ed evidenti a tutti.

L'indagine mette in evidenza anche le possibili aree di miglioramento, che si riferiscono alle seguenti tematiche:

- Opportunità - crescita formativa: opportunità per i dipendenti di svilupparsi e crescere all'interno dell'azienda
- Organizzazione del lavoro ed equilibrio tra vita professionale e vita privata: disponibilità di risorse e attuazione coerente di politiche e procedure per facilitare i dipendenti nello svolgimento delle loro attività
- Leadership e strategia: l'efficacia del management aziendale e dei supervisori diretti nel guidare e supportare i nostri dipendenti
- Performance e premi: l'erogazione di premi al fine di ricompensare sufficientemente i dipendenti, in base alle loro performance, per il loro lavoro e il loro contributo

Il nostro team People Experience sta già lavorando a nuove idee e progetti per migliorare questi aspetti, nell'intento di incrementare continuamente il coinvolgimento dei dipendenti. Questo, naturalmente, è solo il punto di partenza: l'obiettivo fissato per il prossimo sondaggio (che si terrà nel 2024) è quello di raggiungere un engagement score del 70%.

Abbiamo validato un piano d'azione biennale con azioni di coinvolgimento per migliorare l'esperienza delle persone; il piano prevede quanto segue:

- Revisionare il quadro delle soft skills e costruire il modello di leadership: abbiamo lavorato per individuare il modello di leadership a cui l'azienda vuole tendere e la conseguente revisione del modello di competenze che dovrà essere esteso a tutti i livelli della struttura
- Rafforzare la gestione delle performance: un processo che consiste nell'assegnare e valutare obiettivi legati a KPI economici e quantitativi, oltre ad aspetti comportamentali coerenti con quelli definiti nella strategia aziendale, a tutte le persone che contribuiscono quotidianamente ai risultati, consentendo loro di crescere insieme all'azienda

Make it sustainable

Salute e sicurezza

Come fornitori di consulenza ingegneristica, testing, ispezioni e certificazioni, il nostro scopo principale è creare un ambiente più sicuro, considerando la salute e la sicurezza e l'ambiente questioni prioritarie in tutte le nostre attività. RINA adotta politiche, procedure e istruzioni operative volte a garantire la sicurezza nelle proprie attività e nelle operazioni aziendali, nella convinzione che la salute e la sicurezza dei propri dipendenti siano di fondamentale importanza. Questa serie di documenti mira non solo a identificare le giuste regole e i processi da seguire per minimizzare l'impatto e la probabilità di eventi potenzialmente dannosi, ma anche a diffondere una reale cultura della salute e della sicurezza.

La nostra "Politica in materia di Salute, Sicurezza e Ambiente", in linea con i principi stabiliti dal nostro Codice Etico e dal Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del decreto legislativo italiano 231/2001, esprime il nostro impegno a tutelare la salute e la sicurezza del nostro personale. Inoltre, la "Politica di security" di RINA stabilisce i principi fondamentali per la gestione della security all'interno dell'azienda, concentrandosi sulla protezione del nostro personale, degli asset, delle informazioni e della reputazione da potenziali minacce di security, attraverso un approccio di gestione dei rischi di security.

Ogni società RINA è impegnata a raggiungere diversi obiettivi, come il rispetto delle leggi e dei regolamenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e l'attuazione di adeguate misure preventive per salvaguardare la salute e la sicurezza, tra cui la sorveglianza medica, ove richiesta dalle autorità locali, e la registrazione e l'indagine su incidenti, malattie professionali e "near-miss". I luoghi di lavoro sono progettati meticolosamente, con l'impiego di modelli organizzativi e operativi adeguati, per salvaguardare la salute e la sicurezza dei dipendenti, dei soggetti terzi e delle comunità locali in cui l'azienda opera. 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. Crediamo nel miglioramento continuo e pertanto misuriamo e valutiamo periodicamente il raggiungimento degli obiettivi e collaboriamo 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 in materia di salute e sicurezza.

RINA ha sviluppato una procedura per definire i criteri e le modalità di partecipazione e consultazione dei dipendenti in materia di salute, sicurezza e ambiente. In base a questa procedura, la consultazione e la partecipazione possono avere luogo:

1. Su richiesta diretta dell'UO HSE (es. valutazione dei DPI, coinvolgimento dei supervisori nelle valutazioni dei rischi, riesame dei certificati di competenza, ecc.)
2. Attraverso la comunicazione interna (es. newsletter, lezioni apprese, ecc.)
3. Su richiesta diretta dei responsabili dei reparti in occasione delle riunioni periodiche sulla sicurezza
4. Attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti dei dipendenti
5. Attraverso 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. Infine, RINA 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/o leggi in materia, quali la ISO 45001:2018 e 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.

Make it sustainable

Il criterio adottato nella valutazione dei rischi si basa sull'identificazione preliminare delle mansioni / dei 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 e/o frequenti) con la conseguente valutazione del rischio inerente e delle azioni preventive già in atto. Vengono identificate le possibili azioni correttive e quindi viene valutato il rischio residuo. Ogni mansione / gruppo omogeneo viene analizzato nel dettaglio tramite una check list; quindi, la valutazione dell'entità dei rischi inerenti e residui viene 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)).

I lavori in quota e l'accesso ad ambienti confinati sono stati identificati come le attività più pericolose per RINA anche se, durante il periodo di riferimento, nessuno dei pericoli identificati ha causato o contribuito a causare incidenti con gravi conseguenze. A tale riguardo, oltre al rispetto delle normative in materia, sono state intraprese numerose azioni per eliminare o quantomeno ridurre al minimo questi rischi, come lo svolgimento di appositi corsi di formazione obbligatori, l'individuazione di soccorsi tecnici dedicati e l'utilizzo di dispositivi di protezione aggiuntivi.

Salute e sicurezza sul lavoro
RINA intende garantire un adeguato livello di consapevolezza e impegno in materia di salute, sicurezza e ambiente (HSE) in tutte le sue società, sia nella holding che nelle controllate, e ha sviluppato un piano d'azione per migliorare significativamente i propri livelli di performance HSE entro il 2023.

Il primo e più importante progetto è il Progetto di internazionalizzazione HSE, che mira a rafforzare la rete HSE a supporto di tutte le controllate estere. Il progetto è iniziato nel 2020 ed è proseguito nel 2021. RINA ha già implementato, su base volontaria, diversi sistemi integrati di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (OHS) che attualmente si applicano al 50% dei suoi dipendenti in conformità con le norme ISO 45001:2018 e ISO 14001:2015. L'obiettivo, tuttavia, 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.) a tutte le controllate estere (e quindi a tutti i dipendenti).

Inoltre, al fine di supportare tutti i datori di lavoro locali e i due manager HSE di RINA Services S.p.A. e RINA Consulting S.p.A., nel 2021 abbiamo assunto tre nuovi manager HSE regionali (EMEA con sede nel Regno Unito, AMERICA con sede in Brasile e ASIA con sede in Cina), che fanno capo al Corporate HSSE Director. Questo progetto, insieme all'implementazione a livello mondiale dei sistemi di gestione HSE delle due principali sub-holding, garantirà un adeguato livello di consapevolezza e di impegno HSE in tutte le controllate estere di RINA.

Al progetto di internazionalizzazione HSE si affiancano altre iniziative:

- Ogni valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza (H&S) 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, 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
- Ogni incidente e "near-miss" sul lavoro viene registrato al fine di svolgere indagini, identificare le cause profonde e adottare misure adeguate per prevenire casi analoghi in futuro. Tutte le registrazioni e le azioni sono gestite all'interno dei sistemi di gestione OHS. Uno strumento dedicato effettua notifiche automatiche in caso di incidente; questo ci ha permesso di registrare il tasso di incidenti in ambito OHS in RINA a livello mondiale e di registrare tutte le evidenze ricavate dalle indagini sugli incidenti. Questo strumento verrà ulteriormente migliorato, in modo che sia possibile calcolare la frequenza e la gravità degli incidenti per RINA nel suo complesso e per ogni singola società
- Tutti i dipendenti sono tenuti a seguire una formazione HSE obbligatoria al fine di accrescere la loro consapevolezza sulle tematiche 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 che specifiche per le varie mansioni, come "DPI - Dispositivi di Protezione Individuale", "Formazione sull'uso dei rilevatori di gas", e "Rischi dei viaggi di lavoro all'estero". Nel 2021 è stata introdotta la nuova piattaforma di formazione RINA Digital Academy e l'aggiornamento completo di questa piattaforma ci consente di gestire e organizzare tutti i corsi di formazione HSE per i nostri dipendenti

Make it sustainable

Il progetto di internazionalizzazione HSE e le suddette iniziative saranno monitorate attraverso indicatori specifici visualizzati su una nuova dashboard KPI HSE che verrà creata nel 2022. Questa dashboard farà parte della nuova pagina intranet RINA HSE, che sarà sviluppata nel 2022 per migliorare la comunicazione HSE per tutti i dipendenti RINA.

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

KPI	Valore 2021
Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0
Numero di infortuni sul lavoro registrabili	10*
Ore totali lavorate (comprese le ore di viaggio)	circa 7,3 M
Frequency (numero di infortuni sul lavoro per 200.000 / ore lavorate)	0,27
Severity (numero di giornate perse a causa di infortuni sul lavoro per 200.000 / ore lavorate)	9,54
Numero di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0
Numero di decessi o infortuni per lavoratori non direttamente dipendenti	0
Formazione HSE (ore di formazione HSE per dipendente - KPI attualmente calcolabile solo per le società italiane)	4,36

*Di cui: 3 cadute da scale fisse, 3 urti, 2 scivolamenti, 2 'altri' incidenti.

I dati sulla frequenza e la gravità degli incidenti sono raccolti in un apposito 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 timesheet (accessibile e obbligatorio per tutti i dipendenti RINA) un apposito codice giustificativo che identifica le assenze per infortunio. I tassi sono stati calcolati sulla base di 200.000 ore lavorate. Consideriamo registrabili gli infortuni sul lavoro che comportano la perdita di almeno un giorno lavorativo, mentre gli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi presuppongono il riconoscimento di un'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 timesheet e altri sono lavoratori a contratto), non sono stati registrati decessi o infortuni durante il periodo di riferimento.

Migliorare la sicurezza per il nostro personale

RINA considera prioritaria la sicurezza delle persone e degli asset aziendali e ha adottato una Politica di security che stabilisce i principi chiave per la gestione della sicurezza all'interno dell'azienda. Secondo questa politica, il nostro obiettivo principale in riferimento alla sicurezza è quello di proteggere il nostro personale, gli asset, le informazioni e la reputazione da potenziali minacce di security, attraverso un approccio di gestione del rischio di security. Adottiamo un modello di security atto a garantire una sufficiente mitigazione dei rischi e un'efficace gestione delle crisi, attraverso soluzioni in grado di minimizzare l'impatto e la probabilità che si verifichino eventi negativi.

Nel 2021, nonostante il persistente impatto del COVID-19, la funzione Corporate Security di RINA ha continuato a mantenere in essere varie attività per proteggere il personale, gli asset, le informazioni e la reputazione di RINA da potenziali minacce di security. La funzione si è adoperata per migliorare continuamente i controlli di sicurezza ed aumentare la consapevolezza in materia di security a livello globale. Sono state effettuate due valutazioni dei rischi di security per assistere la nostra azienda nella gestione delle gare d'appalto in tutto il mondo.

Make it sustainable

Il Programma di gestione del rischio per i viaggi di lavoro è stato poco richiesto nel 2021 perché ci sono state poche missioni e pochi viaggi nazionali e internazionali a causa della pandemia di COVID-19. I team HSE e Security hanno valutato 29 viaggi di lavoro (rispetto ai 14 del 2020 e ai 102 del 2019) per garantire che fossero implementate misure di mitigazione volte a ridurre il rischio e a garantire la sicurezza dei nostri dipendenti.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 403-1 del GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 403-2 del GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 403-4 del GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 403-5 del GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 403-8 del GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 403-9 del GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018

Etica e compliance

Condotta etica del business

Il nostro successo dipende dalla fiducia che i nostri stakeholder ripongono in noi. La fiducia si ottiene se riusciamo a rispettare i nostri impegni con onestà e integrità, raggiungendo i nostri obiettivi attraverso una condotta onorevole.

Coerentemente con i nostri valori, abbiamo adottato un Codice Etico che stabilisce e comunica, sia all'interno di RINA che a tutti gli stakeholder esterni, i valori e i principi fondamentali che stanno alla base delle nostre attività. Il Codice fornisce indicazioni sulla condotta appropriata per tutelare l'immagine di RINA in termini di correttezza, reputazione e prestigio.

Tutti gli amministratori, i manager, i dipendenti e i consulenti di RINA sono consapevoli di dover rispettare le regole e i principi stabiliti nel Codice Etico durante lo svolgimento delle loro attività e sanno che tale obbligo costituisce una componente essenziale delle loro responsabilità contrattuali. Il nostro Codice Etico si applica in tutto il mondo a qualsiasi società sotto il controllo diretto o indiretto di RINA S.p.A..

I principi fondamentali del Codice Etico sono:

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

A partire da marzo 2021 il Codice Etico di RINA recepisce il programma di compliance del TIC Council, l'associazione internazionale del settore TIC (Testing, Ispezione e Certificazione). Il Direttore della funzione Corporate ESG and Compliance è responsabile dello sviluppo di tutte le politiche e le procedure per il corretto allineamento del Codice Etico ai principi del Compliance Code del TIC Council.

Il Codice Etico è pubblicato sul sito RINA (rina.org), in modo da garantirne la disponibilità e la trasparenza. Il personale può chiedere chiarimenti o suggerire miglioramenti al Codice Etico contattando la Corporate Compliance Helpline all'indirizzo compliance-helpline@rina.org. Le sospette violazioni dei principi fondamentali del Codice Etico e delle sue prescrizioni possono essere segnalate attraverso la piattaforma di whistleblowing all'indirizzo whistleblowing.rina.org. Ulteriori dettagli sono forniti nella sezione seguente.

Conformità a leggi e normative

RINA non ha subito multe o sanzioni non pecuniarie significative per il mancato rispetto di:

- Leggi e/o normative ambientali
- Leggi e normative in ambito economico

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 307-1 del GRI 307: Compliance ambientale 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 419-1 del GRI 419: Compliance socioeconomica 2016

Anticorruzione

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.

Parte integrante del nostro sistema di gestione è la politica anticorruzione, pubblicata nell'ottobre 2021, con la quale RINA si impegna a garantire un adeguato sistema di controllo interno e a guidare l'intera organizzazione nel perseguimento delle performance attese per la prevenzione della corruzione. Abbiamo istituito una funzione Anticorruzione, di cui si garantisce l'autorità, definita attraverso le responsabilità attribuite alla funzione e rese note al personale aziendale. L'indipendenza della funzione Anticorruzione è garantita dal suo non coinvolgimento nelle attività individuate a rischio di corruzione.

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 e di altro tipo sono proibiti 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. Svolgiamo la nostra 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.

Nel 2021 non ci sono stati episodi confermati di corruzione all'interno dell'organizzazione.

Make it sustainable

Il percorso verso il nostro nuovo sistema di gestione anticorruzione

Nel 2021 RINA ha sviluppato e realizzato una valutazione del rischio di corruzione identificando i rischi rilevanti e tenendo conto del perimetro di applicazione di un possibile sistema di gestione anticorruzione, in conformità con la norma ISO 37001:2016. Questa attività si inserisce nel più ampio approccio integrato di gestione dei rischi adottato da RINA, ispirato a standard riconosciuti a livello internazionale nel campo della gestione del rischio d'impresa. Come primo passo abbiamo analizzato il contesto in cui si stava svolgendo la valutazione del rischio di corruzione identificando, su 10 processi individuati all'interno dell'azienda nel suo complesso, 8 processi in cui si potevano ragionevolmente prevedere dei pericoli. Per ciascun processo abbiamo identificato le attività sensibili a rischio di corruzione e gli stakeholder coinvolti, allo scopo di fornire un quadro completo per valutare e gestire i rischi di corruzione intrinseci e residui. Abbiamo individuato 41 attività ritenute sensibili dal punto di vista anticorruzione ed è stato così definito l'intero perimetro della valutazione del rischio.

Come passo successivo, abbiamo calcolato il rischio inerente per tutte le attività sensibili. Si tratta del rischio connesso ad un possibile evento corruttivo (attivo, passivo, diretto o indiretto) ed è inteso come il prodotto dell'impatto e della probabilità. Il livello di rischio inerente, come punto di partenza per il processo di valutazione del rischio, è stato identificato come alto in tutti i casi.

La successiva fase metodologica del processo è stata l'analisi dell'adeguatezza e dell'efficacia dei controlli esistenti, come le procedure interne e le altre misure di mitigazione adottate da RINA, definendo, ove ritenuto necessario e appropriato, azioni correttive per rafforzare il sistema di controllo interno onde assicurare la protezione contro i rischi di corruzione.

Come ultimo passo, abbiamo gestito il rischio residuo derivante dalla combinazione del rischio inerente e di tutte le misure atte a mitigarlo. Dopo una prima valutazione, 4 attività sensibili in diversi processi (tra cui gestione degli acquisti, sviluppo dei clienti, compensi e benefit, consulenza e supporto legale strategico) hanno presentato un rischio residuo superiore a "basso". RINA ha gestito tali rischi in conformità con i requisiti ISO 37001. Tutte le restanti attività sensibili sono state gestite con un rischio residuo considerato "basso".

Alla fine del 2021 sono state identificate misure sufficienti, in termini di controlli interni, per portare il rischio residuo ad un livello "basso" in tutti e 4 i casi sopra menzionati. Tali misure saranno attuate nel 2022.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 205-1 del GRI 205: Anticorruzione 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 205-2 del GRI 205: Anticorruzione 2016
Questo materiale fa riferimento all'Informativa 205-3 del GRI 205: Anticorruzione 2016

Imparzialità

L'imparzialità è un concetto 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 in materia di accreditamento e autorizzazione
- 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 attenzione

L'obiettivo principale di una valutazione di conformità è infondere fiducia nelle parti interessate (i cosiddetti "stakeholder") che, a seconda del tipo di valutazione, comprendono clienti, autorità, mercati e utenti.

Il processo di valutazione della conformità di terza parte è quindi un servizio che mira anche a proteggere la salute e la sicurezza delle persone e l'ambiente che ci circonda. 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 accreditamenti, autorizzazioni e notifiche, i quali verificano la nostra competenza, indipendenza e imparzialità.

Make it sustainable

Nel 2021 non è stato sospeso nessun accreditamento, né per il settore Marine né per l'attività di Certificazione; inoltre non ci sono state segnalazioni o reclami su questioni relative all'imparzialità.

Questo significa che in RINA il conflitto di interessi è gestito in modo molto rigoroso.

In primo luogo, c'è una chiara separazione delle funzioni tra gli organi direttivi delle società RINA, vale a dire che non ci sono membri in comune tra il consiglio di amministrazione della holding e quelli delle sub-holding.

In secondo luogo, esiste un Corporate Chief Risk, ESG & Compliance Officer, che ha la responsabilità di supervisionare le autorizzazioni, le notifiche e gli accreditamenti RINA, nonché le certificazioni del sistema di gestione RINA. 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, per ogni area di business è stata istituita una funzione compliance, che è responsabile, tra l'altro, della gestione dell'imparzialità. La funzione compliance riporta funzionalmente al Corporate Chief Risk, ESG & Compliance Officer.

Sistema di controllo del rischio di minacce all'imparzialità
RINA ha istituito un apposito sistema di controllo per i rischi di minacce all'imparzialità, che è costituito da:

- Corporate Compliance Board, che ha la responsabilità di:
  - Vigilare sul rispetto dei requisiti di imparzialità, integrità, riservatezza, leale concorrenza e anticorruzione 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 Corporate 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 e del programma di compliance del TIC Council
    - Rapporto sulla Gestione della Valutazione del Rischio di Imparzialità, che consiste in un testo principale e in un addendum per ciascuna delle attività basate sui servizi di RINA, e mira a identificare e gestire eventuali minacce di imparzialità per i servizi forniti dalle società RINA
    - Consiglio di Gestione dell'Imparzialità di RINA Consulting S.p.A. e Consiglio per la Salvaguardia dell'Imparzialità di RINA Services S.p.A., che assicurano che le attività svolte da RINA Consulting S.p.A., RINA Services S.p.A. e da tutte le loro controllate siano conformi ai principi di imparzialità, integrità, riservatezza e leale concorrenza.
- Comitato per la Salvaguardia dell'Imparzialità (RINA Services S.p.A., Agroqualità S.p.A. e società estere che fanno capo a RINA Services S.p.A.), che garantisce l'imparzialità delle attività e consente la partecipazione di tutti i soggetti significativamente coinvolti in tali attività.

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-25 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Whistleblowing

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

Make it sustainable

I principi generali del processo di whistleblowing sono i seguenti:

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

La piattaforma di whistleblowing consente a chiunque (dipendenti, clienti, fornitori e stakeholder in generale) di segnalare presunte violazioni del nostro Codice Etico, tra cui corruzione, frode e molestie, nonché qualsiasi altro grave rischio che potrebbe danneggiare clienti, colleghi, azionisti, fornitori, il pubblico o la reputazione della società. Nel 2021 è stato introdotto un nuovo canale "vocale" in aggiunta al canale web. Il canale vocale è attivo 24 ore al giorno tutti i giorni dell'anno e consente al segnalante di comunicare telefonicamente, attraverso un servizio multilingua, il contenuto della segnalazione ad un operatore qualificato.

Di seguito sono riportati alcuni dati relativi al whistleblowing:

50
Totale segnalazioni gestite nel periodo 2018-2021

23*
Totale segnalazioni gestite nel 2021

31 (62%)
Segnalazioni nominative

19 (38%)
Segnalazioni anonime

29 (58%) dall'estero
21 (42%) dall'Italia

40 (80%)
Segnalazioni appropriate

10 (20%)
Segnalazioni inappropriate

37 (74%) da dipendenti
13 (26%) da terzi (NES, clienti, fornitori)

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-17 del GRI 102: Informativa Generale 2016

* Dall'analisi delle segnalazioni del 2021 è emerso che 3 segnalazioni sono state effettuate dallo stesso segnalante sullo stesso argomento, mentre altre 7 segnalazioni sono state effettuate da diversi segnalanti ma tutte sullo stesso evento. Quindi, il numero totale di eventi segnalati è stato 15.

Indice dei contenuti GRI

Questo materiale fa riferimento all'Informativa 102-55 del GRI 102: Informativa Generale 2016

Dichiarazione di utilizzo	RINA S.p.A. ha riportato le informazioni citate nel presente indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2021 - 31/12/2021 facendo riferimento agli Standard GRI.
GRI 1 utilizzato	GRI 1: Principi fondamentali 2020

Standard GRI	Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
GRI 2: Informativa Generale 2020	102-1 (a) Nome dell'organizzazione	Profilo aziendale	12	
	102-2 (a, b) Attività, marchi, prodotti e servizi	Profilo aziendale - Chi siamo	13	Ulteriori informazioni all'indirizzo https://www.rina.org/it
	102-3 (a) Luogo della sede principale	Profilo aziendale - Chi siamo - Struttura societaria	15	
	102-4 (a) Luogo delle attività	Profilo aziendale	12	https://www.rina.org/it/contacts
	102-5 (a) Proprietà e forma giuridica	Profilo aziendale	12	
	102-6 (a) Mercati serviti	Profilo aziendale - Chi siamo	13	
	102-7 (a-i, a-iii) Dimensione dell'organizzazione	Profilo aziendale - Valore economico sostenibile Profilo aziendale - Chi siamo	13,18	
	102-8 (a, b, c, e, f) Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Make it sustainable - Dipendenti	44	
	102-9 (a) Catena di fornitura	Profilo aziendale - Chi siamo Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	13,38	
	102-10 (a) Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	Profilo aziendale - Chi siamo	13	
	102-12 (a) Iniziative esterne	Profilo aziendale - La sostenibilità in sintesi - Impegno per la sostenibilità	28	
	102-14 (a) Dichiarazione di un alto dirigente	Lettera del CEO agli stakeholder	4	

Indice dei contenuti GRI

Standard GRI	Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
GRI 2: Informativa Generale 2020	102-16 (a) Valori, principi, standard e norme di comportamento	Profilo aziendale - Chi siamo - La nostra cultura Profilo aziendale - Chi siamo - I nostri Purpose e Way Make it sustainable - Etica e compliance	15,58	
	102-17 (a) Meccanismi per avere suggerimenti e consulenze su questioni etiche	Make it sustainable - Etica e compliance - Whistleblowing	61	Ulteriori informazioni all'indirizzo https://whistleblowing.rina.org
	102-18(a, b) Struttura della governance	Profilo aziendale - Corporate governance	19	
	102-25 (a, b) Conflitti di interessi	Make it sustainable - Etica e compliance - Imparzialità	60	
	102-40 (a) Elenco dei gruppi di stakeholder	I nostri stakeholder	6	
	102-41 (a) Accordi di contrattazione collettiva	Make it sustainable - Dipendenti	44	
	102-42 (a) Individuazione e selezione degli stakeholder	I nostri stakeholder	6	
	102-43 (a) Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	I nostri stakeholder	6	
	102-45 (a, b) Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	Profilo aziendale - Chi siamo - Struttura societaria	15	Non ci sono differenze nel perimetro di consolidamento tra il Report di Sostenibilità e il bilancio. Tutte le informazioni che si riferiscono a un ambito diverso sono indicate nel testo.
	102-46 (a, b) Definizione del contenuti del report e perimetro dei temi	Approccio e metodologia Make it sustainable	5	
	102-47 (a) Elenco dei temi materiali	Temi materiali	7	
	102-50 (a) Periodo di rendicontazione	Approccio e metodologia	5	Gen - Dic 2021
	102-51 (a) Data del report più recente	Approccio e metodologia	5	

Indice dei contenuti GRI

Standard GRI	Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
	102-52 (a) Periodicità della rendicontazione		5	
	102-53 (a) Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	I nostri stakeholder	6	
	102-55 (a, b) Indice dei contenuti GRI	Appendice - Tabella di riferimento degli standard GRI	63	
	102-56 (a) Assurance esterna	Approccio e metodologia	5	Non soggetto ad assicurazione esterna
GRI 3: Modalità di gestione 2016	103-1 (a, b, c) Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Make it sustainable	31	
	103-2 (a, b, c) Le modalità di gestione e le sue componenti	Make it sustainable	31	
	103-3 (a) Valutazione delle modalità di gestione	Make it sustainable	31	
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 (a) Valore economico direttamente generato e distribuito	Profilo aziendale - Valore economico sostenibile	18	
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 (a) Proporzione di spesa verso fornitori locali	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	38	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205- 1(B) Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Make it sustainable - Etica e compliance - Anticorruzione	59	
	205-2 (a, b, c, e) Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Make it sustainable - Etica e compliance - Anticorruzione	59	
	205-3 (a, b, d) Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Make it sustainable - Etica e compliance - Anticorruzione	59	
GRI 302: Energia 2016	302-1 (a, b, c, e, f, g) Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Make it sustainable - Ambiente	31	
	302-2 (a, b, c) Energia consumata al di fuori dell'organizzazione	Make it sustainable - Ambiente	31	
	302-3 (a, b, c, d) Intensità energetica	Make it sustainable - Ambiente	31	

Indice dei contenuti GRI

Standard GRI	Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 (a, b, d, e, g) Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Make it sustainable - Ambiente - Cambiamento climatico riduzione delle emissioni di CO_2	33	
	305-2 (a, b, d, g) Emissioni indirette di GHG (Scope 2)	Make it sustainable - Ambiente - Cambiamento climatico riduzione delle emissioni di CO_2	33	
	305-3 (a, b, d, g) Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Make it sustainable - Ambiente - Cambiamento climatico riduzione delle emissioni di CO_2	33	
	305-4 (a, b, c, d) Intensità delle emissioni di GHG	Make it sustainable - Ambiente - Cambiamento climatico riduzione delle emissioni di CO_2	33	
GRI 307: Compliance ambientale 2016	307-1 (a, b) Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Make it sustainable - Etica e compliance - Condotta etica del business	58	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 (a) Nuovi fornitori che sono stati vagliati utilizzando criteri ambientali	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	38	
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 (a, b) Nuove assunzioni e turnover	Make it sustainable - Dipendenti	44	
	401-3 (b, c, d, e) Congedo parentale	Make it sustainable - Dipendenti	44	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 (a, b) Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Make it sustainable - Dipendenti - Salute e sicurezza	55	
	403-2 (a, b, c, d) Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Make it sustainable - Dipendenti - Salute e sicurezza	55	
	403-4 (a, b) Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Make it sustainable - Dipendenti - Salute e sicurezza	55	
	403-5 (a) Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Make it sustainable - Dipendenti - Salute e sicurezza	55	
	403-8 (a, b, c) Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Make it sustainable - Dipendenti - Salute e sicurezza	55	
	403-9 (a, b, c, d, e, f) Infortuni sul lavoro	Make it sustainable - Dipendenti - Salute e sicurezza	55	

Indice dei contenuti GRI

Standard GRI	Informativa	Posizione capitolo	Pagina	Nota
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 (a) Ore medie di formazione annua per dipendente	Make it sustainable - Dipendenti - Apprendimento e sviluppo delle competenze	48	
	404-2 (a, b) Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Make it sustainable - Dipendenti - Apprendimento e sviluppo delle competenze	48	
	404-3 (a) Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Make it sustainable - Dipendenti - Valorizzazione del capitale umano	46	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 (a, b) Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Make it sustainable - Dipendenti - Diversità e inclusione	51	
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 (a) Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Make it sustainable - Dipendenti - Diversità e inclusione	51	
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 (a) Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	38	
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408-1 (a, b, c) Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	38	
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio	409-1 (a, b) Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	38	
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani	412-2 (a, b) Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani	38	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 (a) Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Gestione responsabile della catena di fornitura	38	
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 (a, b, c) Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Make it sustainable - Aspetti sociali e diritti umani - Privacy e protezione dei dati	41	
GRI 419: Compliance socioeconomica	419-1 (a, b) Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Make it sustainable - Etica e compliance - Condotta etica del business	58	

info@rina.org
rina.org