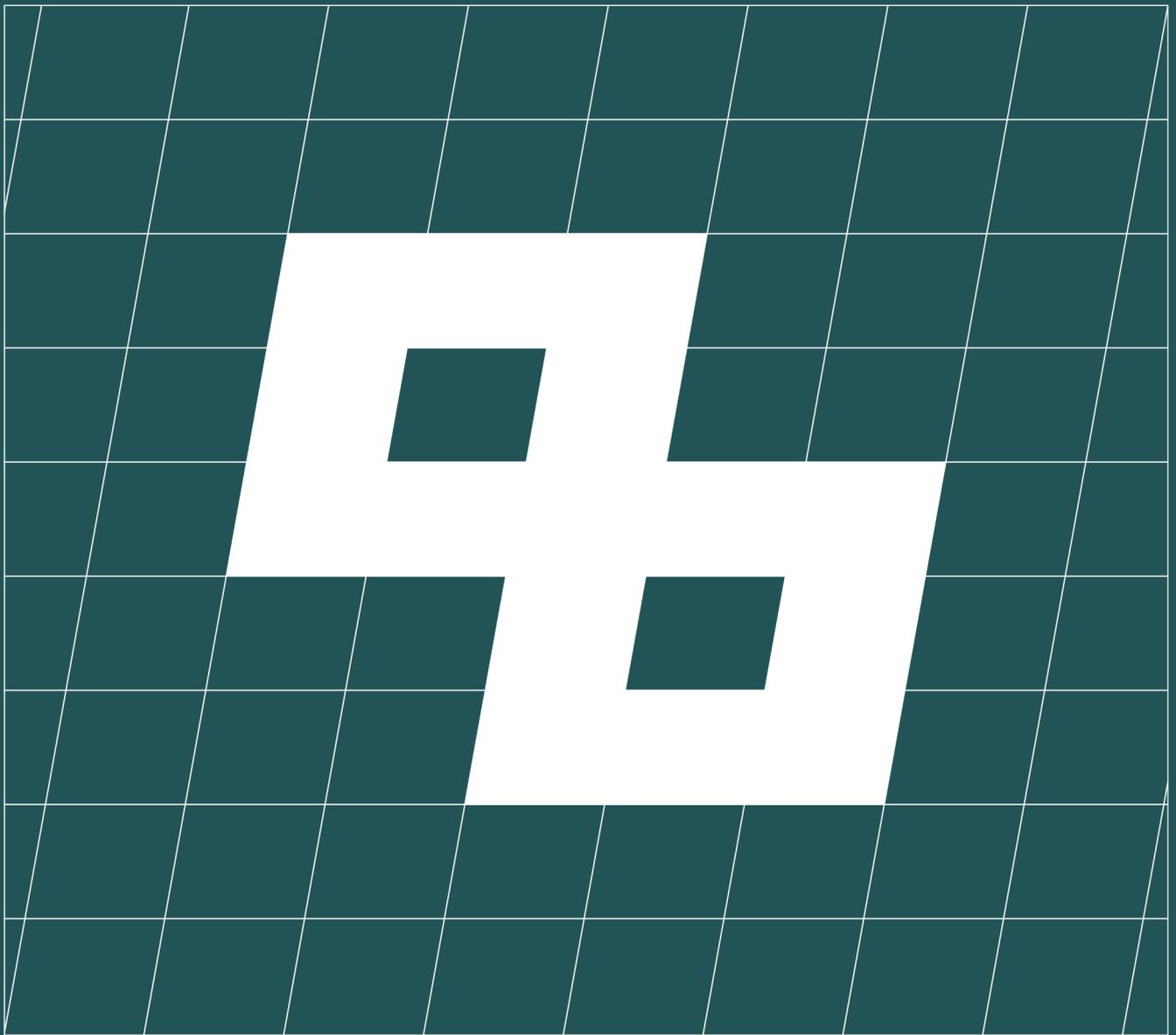


Sustainability Report 2021



Indice

Lettera agli stakeholder

Nota metodologica

Il gruppo Renco

1.1 Highlights del Gruppo nel 2021

1.2 Profilo e storia del Gruppo

La struttura societaria

Valori e mission

Le milestones del Gruppo Renco

Un modello di business sostenibile

L'impegno del Gruppo Renco nel gestire la pandemia di covid-19

Governance di Gruppo

2.1 La Governance del Gruppo Renco

2.2 Etica ed integrità di business

Codice Etico

Modello 231 e lotta alla corruzione

Organi di vigilanza e controllo

La sostenibilità per il Gruppo Renco

3.1 Gli Stakeholder del Gruppo

3.2 Analisi di Materialità

Impatto sui principali territori in cui il Gruppo opera

4.1 Gestione responsabile sulle realtà del Gruppo

- 4.2 La Fondazione Renco
- 4.3 Renco in Armenia
- 4.4 Renco in Congo
- 4.5 Renco in Mozambico
- 4.6 Renco in Kazakhstan
- 4.7 L'impegno di Renco sulle principali commesse aperte al 31.12.2021

Le Persone del Gruppo Renco

5.1 Gestione e sviluppo dei dipendenti

Tutela della diversità

Attrazione di nuovi talenti

Welfare e benessere dei dipendenti

Sviluppo e formazione dei dipendenti

5.2 Salute e sicurezza dei lavoratori

Tutela dell'Ambiente

6.1 Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni

6.2 Gestione e riciclo dei rifiuti

Qualità e Catena del Valore

7.1 Gestione responsabile della supply chain

7.2 Rapporto con i clienti

Qualità dei servizi offerti

Soddisfazione del cliente

Energia & Buildings

Servizi O&M

Asset Management

Appendice

Indice dei contenuti GRI

Lettera agli stakeholder

Il 2021 è stato un anno particolare per Renco, contraddistinto da diversi eventi drammatici avvenuti nei paesi in cui l'impresa opera: la guerra in Armenia, gli attacchi jihadisti in Mozambico, il perdurare della pandemia di COVID 19, hanno creato situazioni complesse e delicate, che l'impresa ha dovuto affrontare non soltanto dal punto di vista economico. Queste situazioni hanno influenzato complessivamente la vita dell'impresa nella sua relazione con i territori, con le popolazioni che in questi territori vivono e con le persone che nell'impresa operano. Renco ha affrontato queste difficoltà grazie alla qualità delle relazioni che ha costruito, nel tempo, con i paesi nei quali lavora, con la forte motivazione dei propri dipendenti che sono consapevoli di lavorare in una impresa dove il rispetto per le culture, i territori, le persone sono un valore irrinunciabile. Dall'impegno dell'impresa per l'affermazione di questi valori nasce il più generale impegno di Renco sulla sostenibilità.

Oggi l'impegno della società sul tema della sostenibilità è particolarmente focalizzato sulla transizione energetica. Da tempo Renco ha abbandonato l'attività nel settore dell'Oil. Nell'ambito del settore energia da anni si lavora solo ed esclusivamente nel mondo del gas e delle energie alternative. Crediamo infatti in un futuro in cui la transizione energetica sarà, per il mondo intero, l'obiettivo primario per cui la nostra intenzione è quella di investire sempre di più in questo campo.

Da questo deriva il nostro impegno nella sostenibilità, impegno da sempre concreto, e che ora stiamo cercando di rappresentare in modo adeguato con strumenti specifici come il bilancio di sostenibilità.

La transizione energetica ha, come requisito essenziale, quello di essere giusta, deve essere un cambiamento che non crea nuove discriminazioni e che non lascia indietro nessuno.

Renco si impegna fortemente in questo.

Questa non è una cosa nuova per noi: la nostra strategia di internazionalizzazione, che ci ha da sempre contraddistinto e che è stata fino ad ora la chiave del nostro successo, è sempre stata improntata sul rispetto di questi principi. Il fatto di essere presenti in un paese, di esserlo con diverse attività, e soprattutto di investire sul territorio genera lavoro, opportunità, valore.

Vorremmo pertanto che il presente documento non fosse soltanto una certificazione dell'impegno di Renco in tema di sostenibilità, i cui effetti devono essere misurati e valutati con attenzione, ma soprattutto vorremmo che fosse un contributo alla diffusione di una cultura che ci ha da sempre contraddistinti e di cui andiamo fieri.

PRESIDENTE DEL C.D.A.
Giovanni Gasparini

Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Renco (di seguito anche “Renco” e il “Gruppo”), e delle sue controllate, descrivendone le iniziative e i principali risultati in termini di performance di sostenibilità raggiunti nel corso del 2021 (dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021).

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto rendicontando una selezione dei “GRI Sustainability Reporting Standards” pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI), come indicato nella tabella allegata “Indice dei contenuti GRI”, che permette di dare evidenza della copertura degli indicatori GRI rendicontati nel presente documento.

I contenuti oggetto di rendicontazione sono stati selezionati sulla base dei risultati di una prima analisi di materialità, che ha permesso di individuare gli aspetti materiali per il Gruppo e per i suoi stakeholder e che è contenuta all’interno di questo documento al paragrafo 2.3 “Analisi di Materialità”.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economico-finanziarie riportate in questo documento coincidono con quelle del bilancio d’esercizio del Gruppo al 31 dicembre 2021¹. Ove presenti dati relativi agli esercizi precedenti, sono da considerarsi comparativi, allo scopo di facilitare la valutazione dell’andamento dell’attività del Gruppo.

I dati e le informazioni di natura ambientale² e sociale includono le Società in Italia ³ (Renco S.p.A., Renco Capital S.r.l., Italsec S.r.l., Renco Asset Management S.r.l.), in Armenia (Renco Armestate L.T.D., Armenia Gestione, Renco Armenia Valore L.T.D., Nuovo Velodromo, Italsec Armenia, Renco Power CJSC, Hotel Yerevan OJSC), in Kazakhstan ⁴ (Renco Kat S.r.l., Renco Property LLP), in Congo ⁵ (Renco Gestion Immobiliere, Renco Congo Sarlu, Renco Congo Valore, Italsec Congo), In Mozambico (Italsec Mozambico, Real Moz LDA, Renco Mozambico LTP, Rencotek LDA, Renco Energia LDA, Mozestate LDA, Capo del Gado Properties SA, Pemba Bulk Terminal LTD, Renco Moz Green LTD) e, relativamente all’anno 2021, è stata inclusa la società Renco Middle East LLC in Oman. Con riferimento alle sole informazioni sociali, il perimetro di rendicontazione comprende anche le Società Renco Algeria, Renco Qatar, e le Società in Russia (Russia Service LLC, Renco Sakh LLP, Southern Cross LLC e

Interrenko LTD).

Al fine di una corretta rappresentazione delle performance e dell'attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, se presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

La periodicità della rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità è impostata secondo una frequenza annuale. Il documento è oggetto di un esame limitato ("limited assurance engagement" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A..

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 21 luglio 2022, ed è disponibile sul sito web del Gruppo Renco all'interno della sezione Investor Relations.

Per ogni informazione relativa al Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare il seguente indirizzo mail: sustainability@renco.it.

¹ Si rimanda al Bilancio Consolidato 2021 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito www.renco.it.

² Con particolare riferimento ai dati e alle informazioni di carattere ambientale, le Società Renco Canada, Grapevine Investimentos E Sericos LDA in Portogallo, e Renco Tanzania (dismessa nel corso del 2020) non sono incluse nel perimetro di rendicontazione in quanto non presentano una sede direzionale come le altre Società e per tale motivo i relativi consumi ambientali sono da considerarsi trascurabili rispetto ai consumi del Gruppo. Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

³ Sono invece escluse le società con sole sedi commerciali in quanto non presentano impatti ambientali e/o sociali significativi (i.e. Renco Valore S.p.A., Renco Health Care S.r.l., Residence Viserba S.r.l., Arengest S.r.l., Villa Soligo S.r.l., Renco Energy Solution S.r.l., Renco Eco Energy S.r.l., Villa delle Rose, Eat's Re). Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

⁴ Sono invece escluse le società con sole sedi commerciali in quanto non presentano impatti ambientali e/o sociali (i.e. Geodelta CORP). Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

1. Il Gruppo



Highlights del Gruppo nel 2021

Nel corso, degli anni, il **Gruppo Renco** ha stabilito numerose sedi nei paesi di principale interesse economico. Al 31.12.2021, il valore di produzione per area geografica corrisponde a:

Europa	147,6 Eur/mln	45%
Africa	79 Eur/mln	24%
Medio Oriente	16,8 Eur/mln	5%
Russia ed ex URSS	86,5 Eur/mln	26%

Le principali società del Gruppo sono localizzate in Italia, Congo, Armenia, Mozambico e Kazakhstan.

Renco prevede di costituire nuove sedi in futuro, con particolare attenzione all'area del Medio Oriente e del continente africano.



1.2 Profilo e storia del Gruppo

Fondata nel 1979 da Rinaldo Gasparini e con sede operativa a Pesaro, la società Renco S.p.A. rappresenta un'importante realtà italiana nel settore dell'impiantistica industriale e del *general contracting*. Fin dalla sua fondazione, il Gruppo si è sempre impegnato a fornire ai propri clienti soluzioni di business valide ed efficienti attraverso un *know-how* in evoluzione, approcci innovativi e processi collaudati su misura per le esigenze dei propri clienti. Con numerosi e importanti progetti portati avanti in oltre 50 paesi in tutto il mondo, negli anni il Gruppo è riuscito ad acquisire una vasta e rilevante esperienza internazionale, sino a diventare una società globale presente in diversi paesi, con più di 3.000 dipendenti in tutto il mondo.

Nel corso degli anni, le attività dell'azienda si sono espanse fino ad includere una vasta gamma di servizi volti a soddisfare tutte le richieste dei propri clienti. Le attività principali che Renco svolge sono servizi di consulenza, fornitura di personale tecnico, servizi di ingegneria e costruzione per i settori dell'energia, *Oil & Gas* e delle infrastrutture civili.

La base clienti è costituita da alcuni fra i principali *players* internazionali del settore Energy, da gruppi multinazionali, istituzioni governative e ONGs.



Un “Local Content” evoluto

Il Gruppo è caratterizzato da una consolidata presenza nelle comunità locali dei paesi in cui opera, che rappresenta un forte vantaggio strategico.



Conoscenza del territorio e del contesto sociopolitico

La presenza consolidata di Renco in diversi paesi emergenti permette di comprendere a fondo le dinamiche sociopolitiche ed il contesto normativo locale. Un esempio è il progetto della centrale di energia elettrica a ciclo combinato a Yerevan, Armenia, in cui Renco, si è fatta promotrice di un project finance coinvolgendo IFC (del Gruppo World Bank) e Siemens, in qualità di partner tecnologico, negoziando con il governo armeno varie condizioni contrattuali.



Costante presenza sul territorio per il controllo delle operations

Renco rappresenta una realtà consolidata in diversi paesi emergenti. Ciò consente di avere il controllo sulle operazioni che la Società svolge sul territorio.

Nei progetti la Società controlla il progresso dei lavori tramite personale expat che segue localmente l'avanzamento delle attività. In tal modo, Renco può controllare direttamente le proprie operazioni.



Supporto alle comunità locali e attenzione al local content

Nei paesi in cui è presente, Renco ha deciso di massimizzare la capacità di penetrazione reinvestendo localmente gli utili generati nel paese stesso, impiegando personale locale, facendolo crescere in termini di professionalità, e sviluppando in modo consistente l'imprenditoria del posto. Tale caratteristica permette alla Società di promuovere un local content evoluto, creando valore aggiunto nei Paesi in cui opera. Inoltre, Renco è anche promotrice di opere benefiche destinate al supporto del territorio.

La struttura societaria

Il Gruppo rappresenta oggi un player primario nell'offerta integrata di varie operations, attraverso quattro differenti **linee di business: Energia, Buildings, Servizi O&M e Asset Management.**

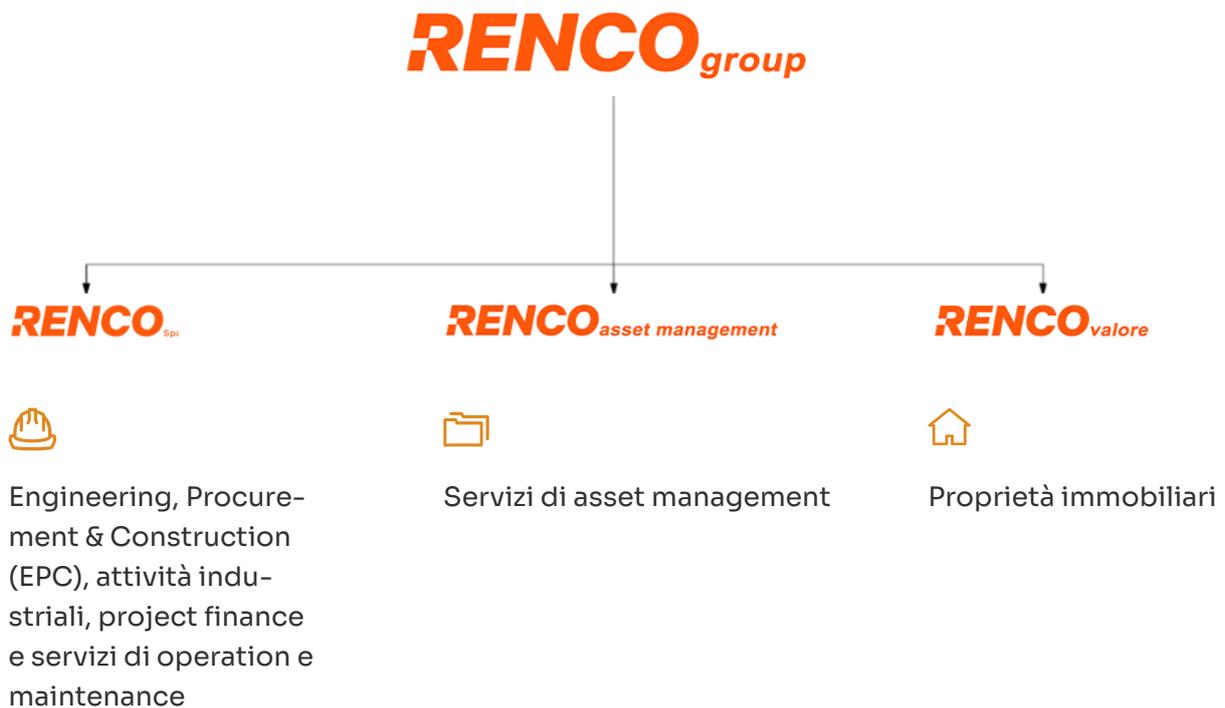
Il Gruppo Renco è composto dalla capogruppo Renco Group S.p.A e dalle tre società Renco S.p.A., Renco Asset Management S.r.l. e Renco Valore, di cui due rivestono il ruolo di importanti subholding della capogruppo:

- **Renco S.p.A.** opera come *EPC Contractor* nei settori dell'impiantistica industriale e delle costruzioni civili e offre assistenza tecnica e servizi di *Operation & Maintenance* nel settore Gas. A Renco S.p.A. fanno capo tre differenti linee di business: Energia (costruzione di impianti di trattamento e centrali di compressione del gas, nonché impianti per la produzione dell'energia), *Buildings* (costruzione di strutture multiuso ad alto contenuto tecnologico) e Servizi (fornitura di servizi di management e supervisione in fase di costruzione e di *Operation & Maintenance* lungo la durata della vita utile dell'impianto);
- **Renco Asset Management S.r.l.** offre servizi logistici legati al personale espatriato, servizi di Hotellerie, e gestisce gli immobili direzionali di proprietà del Gruppo e di terzi;
- **Renco Valore S.p.A.** svolge attività di Developer e Asset Management, e detiene le proprietà immobiliari del Gruppo che sono gestite dalla società Renco Asset Management S.r.l..⁶

⁶ Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione *Organization Chart* presente all'interno del sito Renco (www.renco.it)

Sintesi della struttura societaria del Gruppo Renco

al 31 dicembre 2021



Valori e mission

Renco è storicamente una società che ha contribuito in modo fortemente positivo allo sviluppo dei paesi in cui ha operato. Ha infatti da sempre guardato con grande interesse all'opportunità di lavorare e fare investimenti con spirito pionieristico nei paesi cosiddetti "emergenti", supportando le condizioni per stimolare la crescita e lo sviluppo degli stessi.

Il trasferimento di *know-how*, il piano occupazionale di manodopera locale, l'evoluzione tecnologica nel campo dell'impiantistica industriale, l'evoluzione architettonica e di design nel campo delle costruzioni civili, la ridefinizione di più elevati standard, in termini di qualità delle opere e dei servizi, grazie anche all'utilizzo della catena del valore italiana, spingono fortemente i paesi verso un'evoluzione, verso un processo virtuoso di crescita interna.

Questa attività, positiva per il paese, ha l'effetto ultimo di garantire a Renco un posizionamento competitivo di primo piano nel paese, che le garantisce in modo stabile ulteriori opportunità di business e di crescita, insieme al paese dove la Società ha deciso di investire ed operare.

Quanto descritto sopra è un processo estremamente lungo ed impegnativo, che permette però di penetrare e consolidare la propria presenza nel paese in modo significativo, e per questo Renco ha deciso di concentrare la sua strategia di crescita su pochi e selezionati paesi in cui portare tutte le proprie divisioni di business. Kazakhstan, Armenia, Mozambico, Repubblica del Congo (Brazzaville) sono i principali.

Inoltre, il Gruppo, nell'ambito della sua strategia di diversificazione del rischio, consolida la sua presenza anche nei mercati tradizionali, lavorando ed effettuando investimenti in Italia, Europa e Medio Oriente.

Il Gruppo mira a raggiungere una posizione di leadership in tutti i mercati che serve, fornendo servizi tecnici e di gestione delle risorse personalizzati e integrati che soddisfino e superino le aspettative dei propri clienti.

I valori del Gruppo, insieme alla *mission*, sono alla base del modello di business di Renco e permettono all'Organizzazione il raggiungimento di un'integrazione sempre più forte con i territori in cui opera e le persone che li abitano.

I valori del Gruppo rappresentano l'identità culturale di Renco e le norme di comportamento che le persone seguono nella loro vita quotidiana. Renco pone una forte attenzione e importanza alla costruzione e al mantenimento di relazioni a lungo termine con tutti i suoi clienti, fornendo loro i servizi necessari per raggiungere i propri obiettivi di *business*.

I tre principali valori che caratterizzano la cultura Renco sono:

Professionalità

Coraggio

Lealtà



Le milestones del Gruppo Renco

1982

Diversificazione e apertura sedi estere

Apertura primi uffici in Nigeria, Russia, Kazakistan e Congo

2004

Consolidamento ricavi

Il giro d'affari supera stabilmente 100 Eur/mIn

2015

Apertura al mercato dei capitali

Dal 2015 sono state effettuate 3 emissioni obbligazionarie per circa 50 Eur/mIn

2019

Ulteriori certificazioni

Iscrizione all'albo dei General Contractor ed acquisizione Certificazione Social Accountability 8000

1979

Costituzione Renco SpA

Rinaldo Gasparini avvia l'attività come società di servizi di progettazione e ingegneria nel settore Oil & Gas

2000 – 2010

Consolidamento presenza internazionale

Rafforzamento presenza estera in Europa, Africa e Medio Oriente

2013 – 2014

Ampliamento base clienti

Diversificazione della clientela e focalizzazione sul settore gas e rinnovabili

2017

Costituzione di un Servizio ESG & Avvio attività di project Finance

con Armpower

2020

Riorganizzazione del Gruppo

Attività industriali, Propco e Asset Management

Un modello di business sostenibile

A livello di Gruppo, la strategia industriale si basa su quattro **principi fondamentali**:



Partecipazione limitata a gare per la realizzazione di progetti EPC altamente complessi per i quali le competenze e le referenze di Renco S.p.A. rappresentano un importante vantaggio competitivo;



Investimenti a supporto degli ambiti di attività nei quali l'azienda opera, legati al mondo della produzione dell'energia, della logistica, della trasformazione delle materie prime, in grado di garantire un flusso di ricavi costante nel tempo;



Potenziamento dell'attività di prestazione di servizi di Operation & Maintenance (O&M) a favore di grandi società. Tale attività è caratterizzata da contratti a lunga scadenza;



Potenziamento, con la gradualità necessaria, **dello sviluppo e della partecipazione ad iniziative di Partenariato Pubblico Privato (PPP)** nelle quali Renco concorre come sviluppatore e finanziatore delle necessità percepite dai clienti e nella realizzazione dei progetti. La possibilità di apportare finanza al progetto garantisce un notevole vantaggio competitivo al Gruppo. Questo è il frutto di un lungo percorso di evoluzione delle competenze e delle capacità del Gruppo e l'adozione di questa nuova strategia industriale ha portato ad una prima iniziativa completamente sviluppata e realizzata in house che è la centrale elettrica a ciclo combinato di Yerevan.

Tenendo presente tali principi, gli **obiettivi** principali che il Gruppo si prefigge sono quelli di massimizzare la capacità di penetrazione nei paesi in cui si è deciso di investire ed operare, reinvestendo parte degli utili generati nel paese stesso e cercando di portare successivamente nel paese tutte le divisioni con cui il Gruppo opera. Questa strategia ha l'effetto di ridurre il rischio di impresa, in quanto il Gruppo nei paesi di proprio interesse matura una profonda conoscenza degli aspetti amministrativi, legali, commerciali e

consente, inoltre, di non disperdere energie e risorse alla ricerca di opportunità in paesi sempre nuovi e non noti. In ultima istanza, questa strategia ha l'effetto di attenuare i rischi dell'attività di EPC, nel fidelizzare il portafoglio dei clienti e nel rafforzare le relazioni nei paesi in cui il Gruppo opera, generando un forte vantaggio competitivo nei confronti di possibili competitors. Infine, grazie alla catena del valore italiana, il Gruppo predilige lo sviluppo e la partecipazione ad iniziative che premiano la qualità piuttosto che la competizione sul prezzo.

Come detto in premessa, questa strategia di business ha un effetto positivo dirompente di volano funzionale allo sviluppo dei paesi in cui la società opera.



Nello specifico, ognuna delle due principali controllate del Gruppo Renco dispone di un proprio modello di *business*.

- Il *business model* di **Renco S.p.A.** prevede una strategia di focalizzazione su progetti nella filiera industriale del gas e delle rinnovabili, agendo anche come sviluppatore, *sponsor* e *arranger* in investimenti Partenariato Pubblico Privato (PPP), al fine di incrementare la marginalità complessiva e sviluppare ricavi da servizi di lunga durata anche successivamente alla consegna dell'opera.

- Diversamente, il *business model* di **Renco Valore S.p.A.** si concentra principalmente sulla qualità dei propri immobili, caratteristica principale per la quale la clientela internazionale preferisce rivolgersi al Gruppo piuttosto che ai concorrenti. La qualità dei *buildings* Renco si declina nella realizzazione di infrastrutture a basso consumo energetico e nell'utilizzo di materiali italiani per le finiture. Un ulteriore punto di forza del patrimonio immobiliare Renco è la costante attività di manutenzione gestita con supporto informatico, a cui tutti gli immobili del Gruppo sono soggetti. Infine, in tutte le strutture Renco Valore sono adottate procedure di relazione con il cliente finalizzate al costante miglioramento della qualità dei servizi erogati.

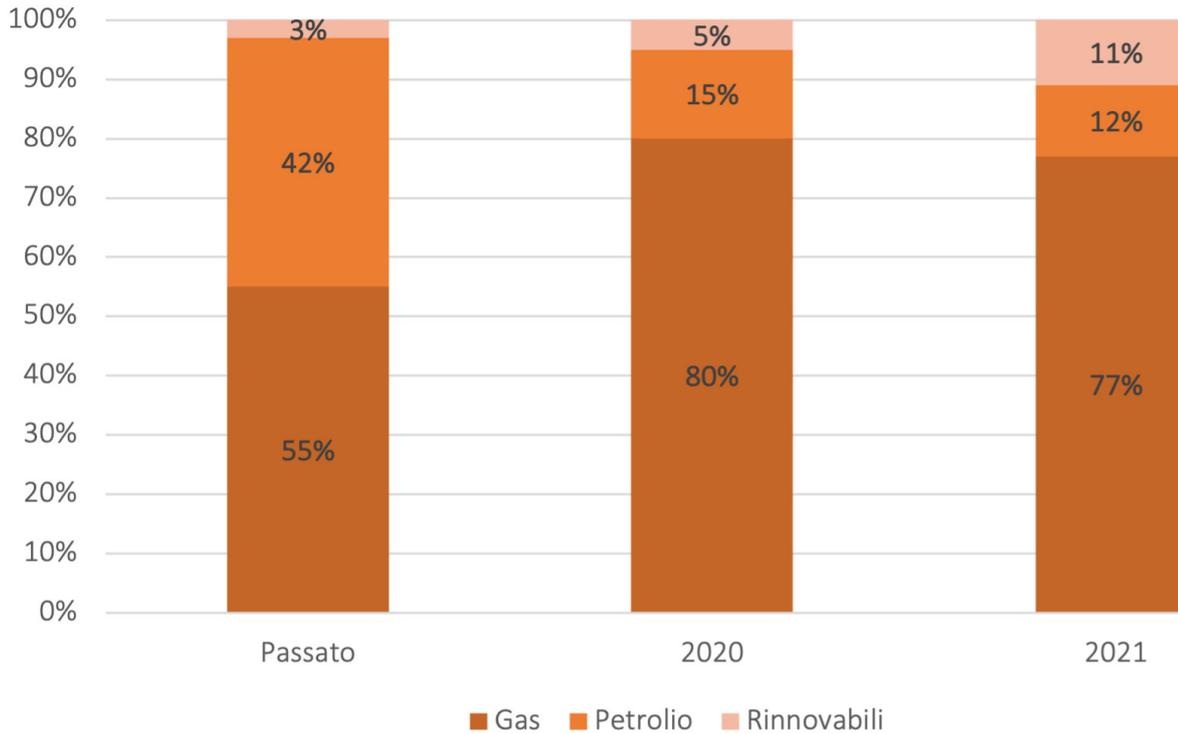
Da sempre, il Gruppo Renco ha intrapreso un percorso strategico ampio e strutturato, cercando di integrare la **sostenibilità** all'interno del proprio business. Infatti, il Gruppo ha mostrato interesse nel perseguire l'obiettivo della creazione di valore condiviso per i propri *stakeholder*, elemento distintivo delle imprese che fanno della sostenibilità un'importante leva strategica. Oggi Renco è cresciuta in modo importante, riuscendo ad aprirsi verso l'esterno, acquisendo nuovi importanti clienti, attuando *partnership* con gruppi industriali di rilevanza mondiale, aprendosi alle istituzioni finanziarie internazionali per il supporto alla realizzazione di progetti ed investimenti e puntando su una transizione ecologica nel settore delle energie rinnovabili, l'eolico e il fotovoltaico, e della produzione di energia da altri cicli, evidente nell'attività svolta per lo sviluppo e la costruzione della centrale elettrica a ciclo combinato dell'Armenia. L'attenzione al green è cresciuta sia in ambito di progetti di *power generation* che di efficientamento energetico di immobili. Questo è frutto di una strategia di transizione energetica delle proprie attività che il Gruppo ha già iniziato dal 2012, anno in cui ha deciso di ritirarsi dalle attività EPC legate direttamente al petrolio.

A tal fine, il seguente grafico rappresenta la transizione del valore della produzione di Renco per fonte energetica.

Dal 2012 le attività nella fonte energetica petrolio riguardano esclusivamente attività di O&M (BU Servizi) su installazioni già realizzate.

Per quanto riguarda la **performance economica**, il Gruppo Renco ha continuato durante il 2021 a fronteggiare positivamente gli effetti della pandemia da **Covid-19**, grazie alla forza e diversificazione delle proprie attività e alla sua diversificata presenza geografica. A tal proposito, l'esercizio 2021 si è chiuso con un **valore della produzione di 329,9 milioni di euro**, registrando un incremento dell'1,6% rispetto al 31 dicembre 2020⁷.

Transizione del valore della produzione di Renco per fonte energetica (2021)



L'impegno del Gruppo Renco nel gestire la pandemia di Covid-19

Nel proprio operato quotidiano, Renco ha sempre dato importanza primaria all'attenzione alla salute ed al benessere dei propri lavoratori.

In tale contesto, Renco ha investito nella salute e nel benessere delle sue persone e delle comunità nelle quali opera. Per fronteggiare tempestivamente l'emergenza Covid-19, sono state attivate misure di protezione a tutela della salute dei dipendenti e della continuità operativa. Renco, oltre ad adeguarsi a tutti i protocolli vigenti, ha attivato un vasto programma di smart-working, rendendo disponibili ai propri dipendenti a domicilio gli specifici strumenti necessari allo svolgimento delle rispettive mansioni da remoto. Inoltre, è stato firmato un protocollo integrativo di Gruppo per la prevenzione del virus Covid-19 in vista del graduale rientro al termine del "lockdown". Tutte queste misure sono state oggetto di costante aggiornamento e di informativa periodica al Consiglio di Amministrazione.

Questa esperienza ha riconfermato e rafforzato i valori che guidano la prospettiva del Gruppo Renco.

⁷ Si rimanda al Bilancio Consolidato 2021 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito www.renco.it.

2. La Gouvernance

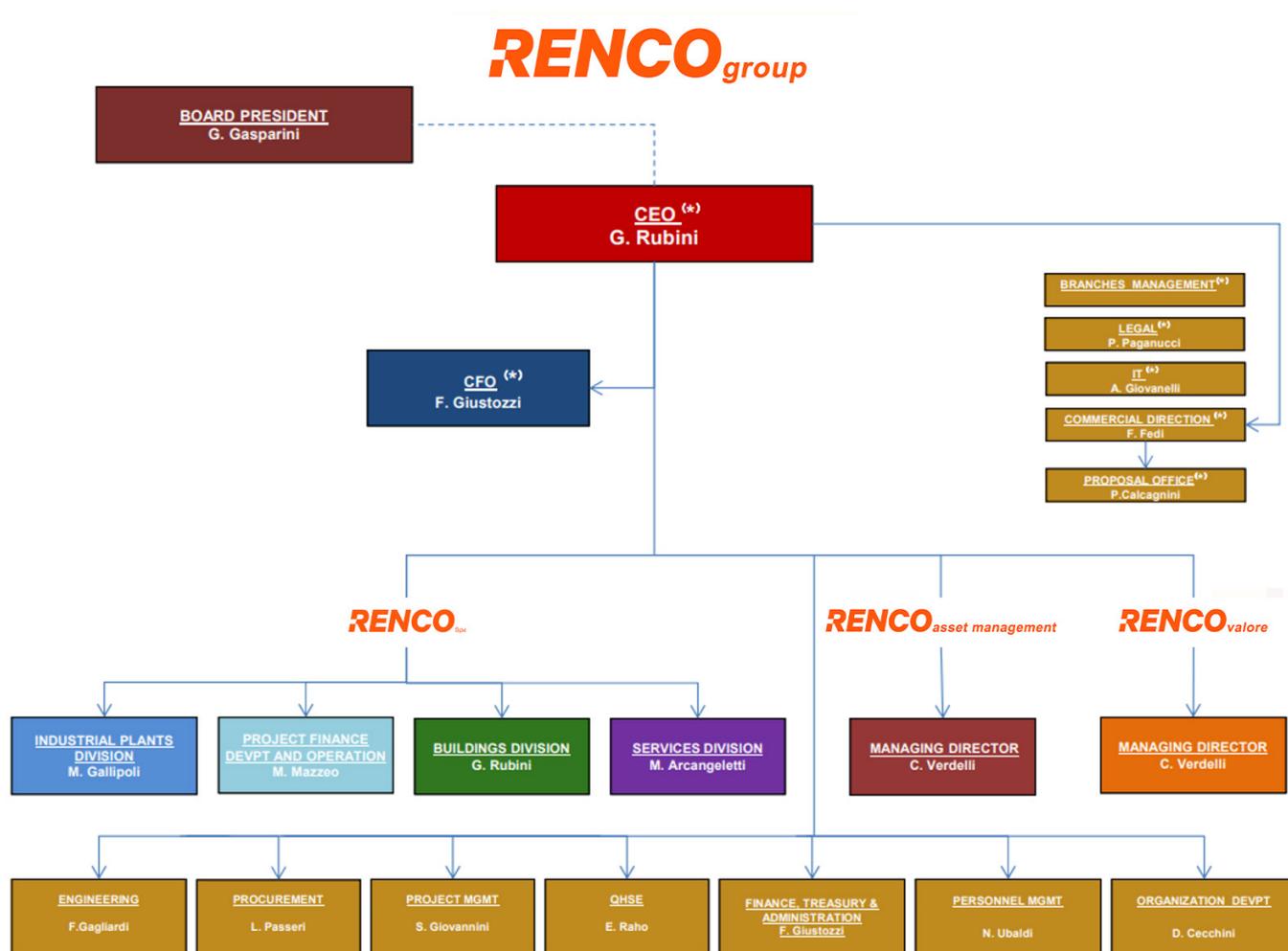


La Governance del Gruppo Renco

Il sistema di Governance aziendale del Gruppo Renco è composto da:

- **L'Assemblea Ordinaria dei Soci** competente per le questioni stabilite dalla legge e dall'atto costitutivo. Questa viene convocata in sede ordinaria e straordinaria per assumere le delibere di propria competenza ed è presieduta dal Presidente del Consiglio di Amministrazione. I soci di maggioranza del gruppo Renco sono Giovanni Gasparini, Lorenzo e Luca Passeri, figli rispettivamente del socio fondatore Rinaldo Gasparini e del socio Antonio Passeri;
- Il **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, garantisce adeguate competenze e conoscenze della realtà aziendale ed è responsabile dell'attuazione del Modello nella Società. In base allo Statuto i Consiglieri, i membri restano in carica per il mandato definito all'atto della nomina da parte dell'Assemblea dei Soci e per un periodo di tre esercizi.
- L'**Amministratore Delegato** a cui viene espressamente conferito dal CdA il compito di sviluppare il piano industriale e il piano degli investimenti del gruppo e predisporre e perseguire una politica aziendale, volta al rispetto del modello di Codice Etico che il Gruppo Renco ha adottato nel 2011.
- L'**Organismo di Vigilanza**, deputato alla vigilanza e al controllo del rispetto del codice etico, organo che garantisce verso qualsiasi comportamento che possa integrare una qualsivoglia fattispecie di reato. Il Presidente del CdA del Gruppo Renco è l'Ing. Giovanni Gasparini, figlio del fondatore del Gruppo Rinaldo Gasparini.
- Il manager di riferimento del gruppo, che riveste il ruolo di Amministratore Delegato delle subholding operative Renco S.p.A. e Renco Valore S.p.A. è il dott. Giovanni Rubini.

Organigramma del Gruppo Renco al 31 dicembre 2021



(*) CEO, CFO and Staff of the Holding Company maintain the same functions in the three Sub-Holding Companies

Renco Group - General Organization Chart 10/01/2022

La *policy* aziendale prevede che l'intera struttura organizzativa di Renco S.p.A. sia adeguatamente formata in merito all'applicazione delle varie procedure adottate al fine di prevenire e quindi evitare ogni possibile fattispecie di reato ed il rispetto del **Codice Etico** introdotto dall'azienda.

Un ruolo fondamentale nella struttura organizzativa è stato attribuito ai dirigenti delle varie divisioni aziendali, i quali hanno contribuito, con il supporto di specializzati consulenti esterni, a definire l'individuazione delle aree di rischio e ad evidenziare le funzioni aziendali nell'ambito delle quali potrebbe essere possibile la realizzazione degli eventi pregiudizievoli previsti dal Decreto.

2.2 Etica ed integrità di business

Codice Etico

I principi cardini su cui il Gruppo Renco basa le proprie attività sono **lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità** nel rispetto di leggi, regolamenti, requisiti obbligatori, standard internazionali e linee guida, sia nazionali che esteri. A tal proposito, Renco dispone di un proprio Codice Etico, che indirizza dirigenti e dipendenti a condurre le attività in modo integro e onesto. Tale documento è stato adeguatamente comunicato a tutti i dipendenti attraverso incontri dedicati, in cui è stato illustrato anche il sistema sanzionatorio in caso di violazione delle relative norme e procedure.

In particolare, il Codice del Gruppo è basato sui seguenti principi di etica aziendale:



Protezione dell'ambiente



Equità ed uguaglianza



Professionalità



Onestà negli affari



Principio Gerarchico



Informazioni trasparenti complete



Competizione leale



Riservatezza e privacy



Diligenza e accuratezza



Imparzialità

Modello 231 e lotta alla corruzione

La società Renco S.p.A. si è dotata di un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs 231/01**, che è stato periodicamente revisionato, in base ai vari aggiornamenti legislativi. Ogni revisione ha ricevuto l'espressa approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il Modello è stato istituito per contrastare, attraverso la predisposizione e adozione di apposite procedure, tutti i comportamenti illeciti e pregiudizievoli previsti dalla normativa di riferimento, prevedendo continui aggiornamenti in base alle novità normative periodicamente introdotte dal legislatore.

Il Gruppo si impegna ad essere costantemente conforme alle politiche aziendali contro la corruzione, un comportamento contrario alla cultura del Gruppo e che costituisce una minaccia per le sue attività e persone.

Il primo passo per sviluppare un'efficace strategia di contrasto ai fenomeni corruttivi e alla realizzazione di comportamenti che possano essere ricondotti ad ipotesi di reato è quello di implementare specifiche procedure che tutti i dirigenti ed impiegati sono tenuti a rispettare.

A tal proposito, il Gruppo ha predisposto un **Programma di Conformità di Anti-Corruzione**, a cui tutto il personale è tenuto ad aderire, che riassume l'impegno del Gruppo nei confronti dei principi introdotti dalle leggi anticorruzione e dalle relative Best Practices internazionali (D.Lgs. 231/2001, *UK Bribery Act 2010* e *Foreign Corrupt Practices Act*).

Di seguito sono riportate le particolari **situazioni di rischio individuate dal Gruppo**:

Possibili rischi di anticorruzione	Descrizione del rischio
Selezione di Fornitori e Subappaltatori	Il processo di selezione e la stipula di contratti nei confronti di fornitori e subappaltatori deve essere svolto in base ad una procedura che prevede già in fase di selezione un'attenta raccolta di informazioni e certificazioni volte a dimostrare l'integrità della controparte e l'assenza di procedure giudiziarie.
Selezione ed assunzione del personale	Molto spesso fenomeni corruttivi sono legati all'assunzione di personale che può risultare essere la ricompensa ad indebiti favori. Occorre quindi rispettare una procedura da parte dei responsabili dell'Ufficio del Personale volta alla corretta individuazione dei candidati ed alla loro selezione.
Rapporti con Enti pubblici o pubblici funzionari	Anche in questo caso è stata adottata una procedura volta a far sì che non vengano commessi atti corruttivi o di concussione. In particolare, si è prevista la presenza congiunta di almeno due dipendenti di Renco durante gli incontri con pubblici funzionari, proprio per aumentare la capacità dissuasiva, ed il Codice Etico evidenzia ogni possibile comportamento illecito nei rapporti con la PA.
Ricezione o dazione di regalie, soggiorni, offerta di cene e pranzi	In base ad una apposita procedura si è previsto che tutti i dipendenti Renco possono accettare regali in occasione di particolari eventi, come ad esempio in occasione del periodo Natalizio, purché il valore degli stessi sia di modico importo. Diversamente il dipendente non dovrà accettare il dono, salvo espresso consenso da parte dell'Organismo di Vigilanza. Ugualmente vige il divieto di offrire soggiorni in hotel o pranzi e cene a terzi che per il loro valore possano essere considerati come indebiti compensi. È stabilito un tetto massimo di spesa per ogni cena o pranzo offerto.
Pagamenti di somme	Ogni pagamento di somme deve essere diligentemente documentato ed approvato da almeno due persone, tra cui il responsabile dell'Ufficio economico finanziario, dotato di espressa procura. Renco ha adottato un sistema informatico Oracle che consente il tracciamento di ogni operazione e prevede una procedura di doppia approvazione.

Inoltre, l'azienda ha adottato un sistema di **whistleblowing** che incoraggia il personale a segnalare e denunciare eventuali fatti illeciti e violazioni delle politiche o dei regolamenti della Società.

In adesione a questo principio, a tutti i dipendenti e collaboratori di Renco è stata divulgata un'e-mail dell'ufficio di Compliance al quale, in forma del tutto anonima, possono essere segnalati tali casi.

A tal proposito, l'ufficio di Compliance in cooperazione con l'**Organismo di Vigilanza**, ha il potere di compiere audit interni al fine di verificare particolari problematiche e l'effettiva applicazione delle procedure ed il rispetto del Codice Etico.

Il Gruppo pone un'importanza di rilievo alla predisposizione di un **sistema di controllo** in grado di prevenire i rischi attraverso l'adozione di appositi monitoraggi. Oltre al Codice Etico, le componenti più rilevanti del sistema di controllo sono:

- Poteri autorizzativi e di firma, prevedendo l'applicazione del principio di separazione delle funzioni (nessuno può gestire in autonomia un intero processo);
- Sistemi di controllo e gestione, specie delle risorse finanziarie, in grado di verificare e documentare la coerenza e congruenza di ogni operazione. Ciò avviene anche attraverso il Sistema Gestionale Oracle, che prevede appositi processi di controllo ed approvazione prima di qualsivoglia esborso economico e finanziario.
- Formazione continua del Management e di tutto il personale;
- Nomina di un Organismo di Vigilanza rispettoso dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e continuità d'azione. Tale organo garantisce la vigilanza sull'adeguatezza e attuazione del Modello, deliberato dal CdA, e riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione. Inoltre, l'Organismo di Vigilanza, affiancato dall'Ufficio di Compliance, si impegna a valutare il rispetto e l'esatta adozione di varie procedure aziendali (es. selezione dei fornitori) attraverso processi di audit interni i cui risultati vengono successivamente comunicati ai dirigenti interessati e all'Amministratore Delegato e al CdA.

Organi di vigilanza e controllo

Gli ulteriori organi di vigilanza e controllo sono:

- **Collegio Sindacale:** è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti. Tutti i membri del Collegio durano in carica per 3 esercizi. Il Collegio vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla Società nel suo concreto funzionamento;
- **Società di Revisione:** l'incarico di revisione legale dei conti per gli esercizi 2022-2024 è stato conferito dall'Assemblea alla società di revisione Deloitte & Touche S.p.A..

3. La sostenibilità



In seguito alla prima pubblicazione del **Bilancio di Sostenibilità**, il Gruppo lavora costantemente per raggiungere un'integrazione completa della sostenibilità sociale e ambientale all'interno del proprio modello di business.



Gli Stakeholder del Gruppo

Il Gruppo Renco ha deciso di intraprendere un percorso che pone un'enfasi crescente sulle tematiche legate alla sostenibilità, in linea con le sue attività ed il suo contesto di riferimento. In particolare, il Gruppo si impegna a portare avanti le proprie operazioni di *business* impegnandosi a creare valore condiviso per i propri *stakeholder*.

Per il Gruppo è di fondamentale importanza individuare i temi rilevanti per *stakeholder* con cui l'azienda interagisce in modo più significativo.

Nel 2021, gli *stakeholder* rilevanti sono stati individuati attraverso uno studio delle caratteristiche specifiche del Gruppo Renco e un'analisi del contesto e del settore di riferimento, prendendo anche in considerazione le *best practice* nazionali ed internazionali delle aziende del settore attraverso un'approfondita analisi di *benchmark*. Gli *stakeholder* identificati comprendono coloro che vengono maggiormente influenzati dalle operazioni dell'azienda e coloro che hanno un impatto diretto o indiretto sulle attività e sui risultati dell'azienda.

Questa procedura ha portato all'identificazione di dodici categorie di *stakeholder* principali, riportati di seguito, che rimangono rilevanti anche per questo anno di rendicontazione:



Per i prossimi anni, il Gruppo si pone l'obiettivo di attivare un dialogo costante con un *panel di stakeholder* chiave, al fine di recepirne le aspettative ed integrare la strategia aziendale di *stakeholder engagement*.

Analisi di Materialità

L'analisi di materialità del Gruppo Renco è di fondamentale importanza perché rispecchia sia gli aspetti rilevanti per il Gruppo che gli interessi e le aspettative dei propri *stakeholder*.

Il concetto di materialità si riferisce all'identificazione di quei temi che:

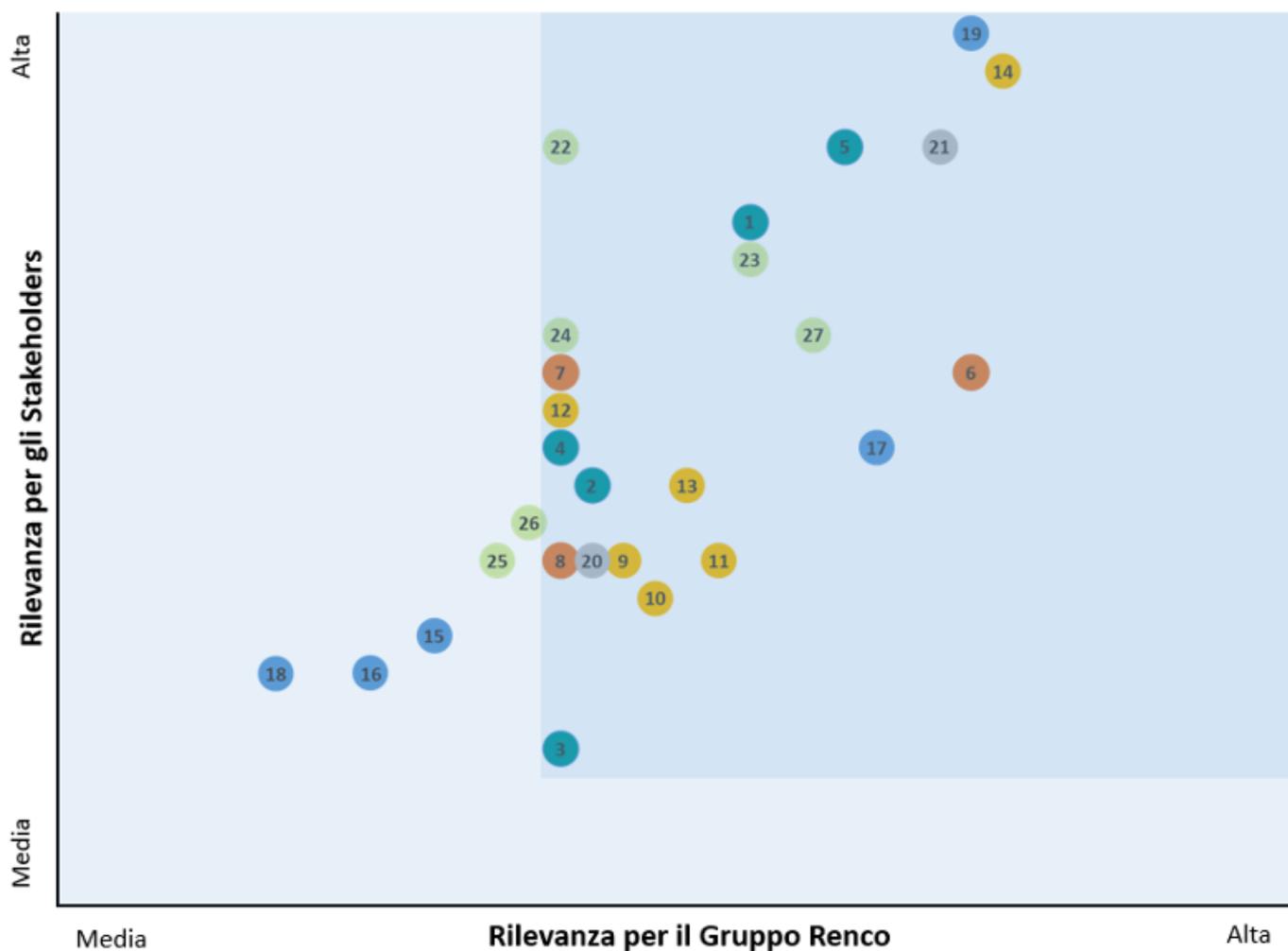
- riflettono gli impatti economici, ambientali e sociali significativi dell'organizzazione; e/o
- influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*.

Tale fase di identificazione è stata condotta seguendo i principi che definiscono il contenuto e la qualità della rendicontazione di sostenibilità, quali l'inclusività degli *stakeholder*, la completezza delle informazioni, il contesto di sostenibilità, l'equilibrio, la comparabilità, la chiarezza, la tempestività, l'affidabilità e l'accuratezza.

Nel 2021 è stato svolto il primo processo di analisi di materialità del Gruppo, ai fini della rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2020. Il risultato di tale processo consiste nella Matrice di Materialità, la quale identifica le tematiche che riflettono gli impatti significativi economici, ambientali e sociali del Gruppo e quelle che influenzano in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*. Le tematiche materiali risultanti dall'analisi svolta sono state confermate anche per la rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2021.

L'analisi di materialità è stata realizzata partendo da un'analisi del contesto esterno (*benchmark*, analisi delle uscite stampa) e a sua volta proseguendo in un'analisi del contesto interno (documentazione aziendale, variazione nelle attività e nelle strutture interne, perimetro, etc.). Successivamente è stato coinvolto il *Top Management* del Gruppo, attore fondamentale per la realizzazione delle politiche e delle iniziative di responsabilità socia-

le del Gruppo, che si è espresso sulla rilevanza delle tematiche potenzialmente rilevanti emerse dalle attività di contesto. Da queste valutazioni è stata creata la **Matrice di Materialità**:



Le tematiche sono raggruppate in sei macro-aree: Governance e Responsabilità economica, Responsabilità sociale, Responsabilità verso il personale, Gestione responsabile delle commesse, Gestione responsabile della supply chain e Responsabilità ambientale.

I 27 Temi Individuati

Governance e Responsabilità economica

1. Etica di business e anti-corruption
2. Governance
3. Identità di brand
4. Compliance e gestione dei rischi
5. Risultati finanziari robusti

Governance responsabile delle commesse

15. Ricerca e innovazione
16. Digitalizzazione dei servizi
17. Qualità e catena del valore
18. Uso responsabile dei materiali e Design Sostenibile
19. Soddisfazione del cliente

Responsabilità sociale

6. Impatto sul territorio e coinvolgimento delle comunità locali (Local Content Evoluto)
7. Dialogo costante con gli stakeholder
8. Filantropia aziendale

Gestione responsabile della Supply Chain

20. Gestione responsabile della supply chain
21. Tutela e rispetto delle condizioni di lavoro

Responsabilità verso il personale

9. Gestione e retention dei dipendenti
10. Employer Branding
11. Sviluppo e formazione dei dipendenti
12. Diversità ed inclusione
13. Welfare e benessere dei dipendenti
14. Salute e sicurezza dei lavoratori

Responsabilità Ambientale

22. Cambiamento Climatico
23. Efficientamento energetico
24. Riduzione delle emissioni
25. Gestione dei consumi idrici
26. Gestione e riciclo dei rifiuti
27. Certificazioni in ambito sociale e/o ambientale

La matrice dimostra l'importanza dei temi attinenti al principio di **“Governance e Responsabilità Economica”** e **“Gestione Responsabile delle Commesse”**, in linea con l'assetto valoriale del Gruppo orientato verso un business etico, volto al contrasto della corruzione e a tutela, rispetto e **soddisfazione dei propri clienti**. Inoltre, il buon posizionamento dei temi afferenti ai **“Risultanti Finanziari Robusti”**, all’**“Impatto sul territorio e coinvolgimento delle comunità locali”** e di **“Tutela e rispetto delle condizioni di lavoro”** confermano il ruolo strategico riconosciuto al Gruppo Renco nel sostegno del lavoro di qualità e della crescita occupazionale. Mentre la rilevanza crescente dei temi relativi al principio di **“Responsabilità Ambientale”** rispecchia le evoluzioni del cambiamento della propria strategia di business, della regolamentazione europea e delle pressioni del mercato.

Per confermare il proprio impegno nella promozione di un modello di business che integri la responsabilità economica, sociale ed ambientale in tutti gli aspetti e le attività dell'Azienda, il Gruppo Renco ha collegato il suo contributo ai temi legati alla sostenibilità anche agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (*Sustainable Development Goals – SDGs*), adottati all'unanimità dagli Stati membri delle Nazioni Unite nel 2015, e facenti parte dell'Agenda 2030 (*2030 Agenda for Sustainable Development*).



Le aziende sono chiamate a riconsiderare le priorità e criticità dei propri business al fine di definire nuove strategie volte alla transizione verso uno sviluppo aziendale sostenibile che possa contribuire al raggiungimento dei target specifici per ciascun Obiettivo di Sviluppo Sostenibile al 2030. Il Gruppo Renco ha da sempre fondato il proprio business nel rispetto delle comunità locali, dell'ambiente in cui opera e di tutti i suoi *stakeholders*. Di seguito viene riportata la correlazione tra i Sustainable Development Goals promossi dalle Nazioni Unite nell'Agenda 2030 e le tematiche materiali per il Gruppo Renco:

4. Impatto sui principali territori



Gestione responsabile sulle realtà del Gruppo

Come risultato di un costante impegno a raggiungere una presenza locale, il Gruppo Renco ha visto un importante ampliamento delle sue attività e dei territori serviti, stabilendo molteplici progetti e uffici in tutto il mondo.



Le società principali attraverso cui il Gruppo opera sono localizzate a Pesaro (Italia), in Armenia, in Congo (Brazzaville), in Mozambico e in Kazakistan. Le operazioni e le attività portate avanti in queste sedi verranno descritte con più dettaglio all'interno di questo capitolo.

In tutti i paesi in cui opera, Renco si è sempre impegnata ad avere un impatto positivo sul territorio prestando particolare attenzione allo sviluppo delle comunità locali, anche attraverso lo sviluppo dell'imprenditoria locale e l'instaurazione di partnership regionali. In particolare, nel corso del 2021, il Gruppo ha continuato a sostenere concretamente, attraverso molteplici iniziative, tutte le comunità dei territori serviti, che sono state fortemente colpite dall'emergenza Covid-19.

4.2 La Fondazione Renco

La Fondazione Renco dimostra come l'impegno sociale sia parte integrante della cultura aziendale del Gruppo⁸. La fondazione Onlus si occupa della gestione delle opere già realizzate e dell'avvio di nuove iniziative. Secondo la filosofia della Fondazione, il migliore investimento consiste nel dare un aiuto concreto alle popolazioni con le quali il Gruppo Renco lavora a stretto contatto; nella maggior parte dei casi, si tratta di comunità che non hanno accesso a beni e servizi di prima necessità. Sanità e istruzione sono diritti fondamentali dell'uomo, che la Fondazione si impegna a proteggere attraverso numerose iniziative, tra cui, in primo luogo, la formazione delle comunità coinvolte.



I **principi cardine** che guidano le attività della Fondazione sono:



Aiutare e Sostenere lo sviluppo delle comunità;



Sostenere le comunità in circostanze di particolare difficoltà e bisogno.

Le iniziative promosse dalla Fondazione spaziano dalla costruzione di edifici e dal sostegno economico alle comunità locali, fino al riportare in vita spazi culturali. Ad oggi, i progetti sostenuti dalla Fondazione sono localizzati principalmente in sei paesi: Albania, Armenia, Congo, Italia, Mozambico e Tanzania.

⁸ Per ulteriori dettagli rispetto alle Fondazione Renco, visitare il sito: <https://rencofoundation.org>

	<p>Albania Donazione di due villette ai terremotati di Devolli</p>
	<p>Armenia Sostegno agli orfanatrofi Madre Teresa di Calcutta nella città di Spitak.</p>
	<p>Congo Pointe Noire: Realizzazione di una clinica ostetrica.</p>
	<p>Italia</p> <p>Pesaro: Realizzazione di un parco giochi inclusivo, che comprende attrezzature che possono essere utilizzate da bambini aventi diverse abilità;</p> <p>Pesaro: Ristrutturazione e gestione di Villa Molaroni, museo della marineria;</p> <p>Emilia-Romagna: Sostegno all'associazione di Mediafriend nella raccolta fondi volta ad intervenire con la ricostruzione ex novo di una scuola media colpita dal terremoto;</p> <p>Arquata del Tronto: Aiuto per accelerare le operazioni di prima assistenza e sgombero delle macerie.</p>
	<p>Mozambico</p> <p>Beira: Aiuto alla popolazione colpita dal ciclone "Idai", attraverso la donazione di generi alimentari e materiale medico;</p> <p>Capo Delgado: Realizzazione e manutenzione di un complesso scolastico nel villaggio di Ngoma;</p> <p>Palma: Sviluppo di un centro medico.</p>
	<p>Tanzania</p> <p>Zanzibar: Realizzazione di un centro medico per l'assistenza a donne incinte e neonati nel villaggio di Nungwi;</p> <p>Zanzibar: Finanziamento per la formazione di staff medico infermieristico;</p> <p>Zanzibar: Offerta di semplici servizi sanitari ed educazione alla salute nei villaggi a Zanzibar al fine di aumentare l'accesso alla salute per i gruppi socialmente più vulnerabili e discriminati.</p>

4.3 Renco in Armenia

Il Gruppo Renco opera nel territorio armeno attraverso nove diverse società: Renco Armestate, Renco Armenia Valore, Renco Power, Renco S.p.A. Yerevan Branch, Renco Asset Management, Hotel Yerevan, Nuovo Velodromo, Italsec Armenia e Armpower⁹.

Nel paese, il Gruppo Renco possiede diverse tipologie di strutture, sia residenziali che direzionali, tra cui vari hotel. Inoltre, il Gruppo svolge varie attività nell'ambito dell'EPC, come ad esempio a Yerevan, con la centrale elettrica a ciclo combinato.

Le iniziative nel paese

Considerando il protrarsi della pandemia e gli effetti della guerra in Nagorno Karabakh, conclusasi a fine 2020, Renco continua a sostenere la popolazione attraverso una serie di **iniziative** a favore della comunità:

- Supporto alle suore di Madre Teresa;
- Donazione alla Fondazione di Charles Aznavur;
- Donazioni occasionali per bambini con malattie gravi in sostegno delle cure mediche.

⁹ Per ulteriori dettagli rispetto alle Società del Gruppo Renco in Armenia, si rimanda al Bilancio Consolidato 2021 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito www.renco.it.

Women in the YCCPP-2 PROJECT

In Armenia è presente un problema radicato riguardo la condizione delle donne. In particolare, un'indagine nazionale condotta sulla violenza domestica contro le donne riporta che più del 50% delle donne è esposto a manipolazione fisica e mentale.

Secondo l'annuale *Global Gender Gap Index 2020* (Global Gender Gap Report 2020 - Reports - World Economic Forum) l'Armenia, su 153 paesi del mondo, si trova al 98° posto in termini di partecipazione e opportunità economiche, istruzione ricevuta, salute ed *empowerment* politico.

In questo contesto, il progetto *Women in the YCCPP-2*, ha come fine quello di aumentare il numero di donne presenti nelle aziende del Gruppo in Armenia, dando loro possibilità di sviluppo e crescita professionale. A tal riguardo, l'azienda implementa anche una serie di iniziative volte a evidenziare il ruolo importante che le donne ricoprono nel progetto di costruzione della centrale elettrica in Yerevan, creando inoltre diverse posizioni di lavoro specificamente pensate per le donne.

Act now! End child labour

Nonostante a livello globale il lavoro minorile sia diminuito del 38% nell'ultimo decennio, 152 milioni di bambini sono ancora costretti al lavoro forzato, di cui circa la metà di loro (72,5 milioni) svolge un lavoro pericoloso che mette a rischio la loro salute, sicurezza e sviluppo morale. In linea con la dichiarazione delle Nazioni Unite del 2021 come anno Internazionale per l'eliminazione del lavoro minorile, **Armpower** agisce per promuovere consapevolezza a riguardo e per porre fine al lavoro minorile sul territorio armeno, considerato da molti una delle questioni più urgenti da affrontare nell'evoluzione del sistema di assistenza in Armenia.



Come agire?

- Promuovere un lavoro dignitoso per adulti e giovani in età lavorativa legale;
- Costruire ed estendere i sistemi di protezione sociale per aiutare le famiglie più svantaggiate;
- Espandere l'accesso all'istruzione pubblica gratuita e di qualità come logica alternativa al lavoro minorile;
- Affrontare il lavoro minorile nelle catene di fornitura;
- Proteggere i bambini in situazioni di fragilità e crisi.

Renco in Congo

La sede principale della società di Renco in Congo è localizzata a Pointe Noire. Le società congolese del Gruppo pongono particolare enfasi sulle attività a favore delle comunità dei territori in cui operano, collaborando attivamente con la fondazione Congo Assistance.

Le iniziative nel paese

Nel corso degli ultimi anni, proseguendo con il suo tradizionale impegno nel sociale, oltre che ad iniziative legate alla gestione della situazione sanitaria, Renco in Congo si è attivata socialmente su altri fronti:

- Ogni Natale il Gruppo Renco regala giochi ai bambini degli orfanotrofi e abiti alle vedove;
- Il Gruppo nel 2021 ha finanziato la costruzione di **tre pozzi** e la ristrutturazione di un altro per i quartieri più periferici della regione di Pointe Noire, specificatamente nei distretti di Mvoumvou, Loandjili, Mongo Mpoukou e Hinda;
- Nel 2015 si sono conclusi i lavori di costruzione di un **ospedale per la maternità** a Pointe Noire. Lo spazio è di 630 mq, ed è dotato di una sala d'aspetto, di un reparto di Ginecologia comprendente sale travaglio, sala parto e sala per l'incubatrice, di un reparto di Medicina comprendente la sala operatoria, la sala per l'anestesia e le sale mediche per le visite.

La *policy* della società prevede che ci debba essere sempre una quota di lavoratori che siano persone provenienti dalla comunità locale. Ad oggi, molte persone locali lavorano per Renco.

4.5 Renco in Mozambico

In Mozambico, Renco conduce il proprio business dal 2012 operando tramite diverse società¹⁰ che coprono una vasta area ed un elevato numero di mercati. Le attività della società si sviluppano principalmente nel nord del paese, attorno alla sede principale a Pemba, città capitale della provincia di Capo Delgado, una delle zone più povere dell'intero Mozambico.

Nel corso degli anni, Renco ha sviluppato molteplici *partnership* di importanza rilevante con le realtà locali, quali autorità pubbliche e le stesse comunità che vivono nelle aree dove il Gruppo opera.

Nel corso del 2021 Renco ha rafforzato la partnership con entità pubbliche (INFPELAC e INEP) preposte alla formazione professionale e al collocamento, formando circa 25 HSE supervisor presso i propri cantieri e fornendo personale qualificato in qualità di formatori direttamente a queste istituzioni, sostenendone i costi.

Il Mozambico ha una prospettiva di espansione unica, grazie agli enormi investimenti che le compagnie *Oil & Gas* svilupperanno per l'estrazione del gas, in un'area di 7.000 ettari nella penisola di Afungi e in mare di fronte alle città di Palma e Pemba. Il Governo del Mozambico, in considerazione di ciò, ha pianificato un programma di **Partenariato Pubblico Privato** per la costruzione di una città del gas, in un'area di 18.000 ettari vicino alle città di Palma e Pemba. Grazie alla sua solida presenza nel Paese, Renco, insieme ad imprese locali e partner tecnico-finanziari, sta investendo per partecipare allo sviluppo di questa regione.



¹⁰ Per ulteriori dettagli rispetto alle Società del Gruppo Renco in Mozambico, si rimanda al Bilancio Consolidato 2021 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito www.renco.it.

Le iniziative nel paese

Per la selezione ed assunzione del personale, la filiale Mozambico si rifà a quanto definito dalle politiche *Corporate* della società, declinando tuttavia le *policies* al contesto locale che affronta. Nello specifico, viene riservata un'attenzione particolare alle comunità locali prossime ai progetti che Renco sviluppa, per garantire la massima partecipazione della comunità e cercare di massimizzare il contenuto locale. Infatti, nel corso del 2021 è progressivamente aumentato il grado di incidenza di personale mozambicano, con l'obiettivo di crescita, formazione e responsabilizzazione del personale locale.

Un esempio interessante di tale pratica è rappresentato dalla costruzione del resort nel distretto di Mecufi. Questo è uno dei distretti meno sviluppati del paese, poco a sud di Pemba, dove Renco ha concentrato una parte significativa dei propri interventi sociali.

Fin dal principio, Renco ha coinvolto la comunità locale, formando numerosi abitanti, principalmente dediti alla pesca, affinché potessero partecipare sia alla costruzione sia alla gestione del *resort*. Molte di queste persone continuano ancora oggi a far parte del personale del Gruppo, venendo coinvolti nei vari progetti che vengono sviluppati in altre parti della provincia. Inoltre, dei circa 120 dipendenti che il resort impiega per la gestione, circa 80 di questi provengono dai villaggi vicini.

Nel tempo, Renco è riuscita a sviluppare uno stretto rapporto con le comunità locali anche grazie a importanti attività di formazione. Per esempio, negli ultimi anni, Renco **ha formato circa 120 persone della comunità di Mecufi**, dando loro una formazione in lingua inglese, per le attività di cucina, di *housekeeping* e di *front office*.

In accordo con il Dipartimento dell'Istruzione Locale, nella primavera del 2021, Renco ha finanziato, attraverso la Fondazione Renco, la **costruzione della scuola Antonio Passeri** che è stata successivamente donata ai cittadini di Mecufi. La scuola garantisce ad oggi l'accesso di circa 500 bambini all'insegnamento scolastico. Per la costruzione della scuola Renco ha assunto circa 400 persone, di cui 300 venivano direttamente dalla comunità locale.

Anche grazie al supporto di Renco, Mecufi è oggi un quartiere meno disagiato rispetto a molti altri distretti di Capo Delgado, e ciò rappresenta un grande traguardo per le comunità locali.



Nel corso del 2021 le società di Renco presenti nel paese hanno svolto numerose attività:

- Nonostante la percezione di rilassamento in merito ai rischi provocati dalla pandemia di Covid-19, nel 2021 Renco ha continuato ad applicare il rigido protocollo elaborato nel corso della pandemia per minimizzare i rischi del contagio;
- Per sostenere i cittadini dei distretti in cui opera, nel 2017 Renco ha firmato un accordo quadro con l'istituzione pubblica che si occupa di formazione e collocamento, con lo scopo di formare e di inserire nel mercato del lavoro personale mozambicano. A partire dal 2020, è previsto che Renco nel divenire debba assumere un numero massimo di 200 persone uscite da questi corsi di formazione.
- Il Gruppo, attraverso la propria controllata *Niassa Sanctuary*, ha ottenuto in concessione una zona della riserva naturale del Parco Nazionale del Niassa. Ciò permetterà la conservazione di un'importante sezione del parco, e lo sfruttamento economico sostenibile attraverso la costruzione di un'*eco-lodge* disegnato e costruito utilizzando esclusivamente materiali locali a basso impatto ambientale.

4.6 Renco in Kazakhstan

In Kazakhstan Renco è presente da circa 30 anni. Il Gruppo opera nel paese principalmente attraverso due società, che hanno entrambe le proprie sedi principali ad Almaty, la città più popolosa del paese: Renco Kat (che opera nel mondo *Oil & Gas*) e Renco Property (che possiede e gestisce gli immobili di proprietà). Il Gruppo possiede inoltre tre filiali autonome localizzate in Atrayu, Uralsk, Aksai e Nur-Sultan.¹¹



Le iniziative nel paese

In Kazakhstan, Renco ha recentemente concentrato i propri sforzi nel promuovere iniziative volte a supportare con aumenti salariali e donazioni i propri dipendenti, trovandosi essi, a causa della pandemia Covid-19, in situazioni di disagio economico e sociale.

Tra le diverse iniziative svolte nel Paese:

- Renco ha deciso di riconoscere a fine anno una tredicesima (politica non presente nel sistema kazako) ai dipendenti che lavorano per la società da più di dieci anni;
- Da 20 anni, a fine di ogni anno, Renco organizza eventi di Natale dove si distribuiscono anche dei doni ai figli dei propri dipendenti. Nonostante nel 2020 non sia stato possibile organizzare queste giornate a causa delle restrizioni dovute dalla pandemia, il Gruppo si è comunque premurato nel far recapitare a casa dei piccoli doni ai figli dei propri lavoratori.

Sempre per proteggere i propri dipendenti, Renco si impegna a gestire e a far rispettare le misure di sicurezza, salute e protezione dell'ambiente. In questo contesto, Renco si impegna a fornire un ambiente di lavoro sicuro per proteggere la salute del personale e l'ambiente, e a prevenire situazioni pericolose e di pericolo. Inoltre, in Kazakhstan, Renco fornisce attrezzature adeguate e personale qualificato per soddisfare i requisiti dei lavori, oltre a mantenere un dialogo costante con il proprio personale e a provvedere alla costante formazione dei propri dipendenti.

¹¹ Per ulteriori dettagli rispetto alle Società del Gruppo Renco in Kazakhstan, si rimanda al Bilancio Consolidato 2021 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito www.renco.it.

L'impegno di Renco sulle principali commesse aperte al 31.12.2021

Italia: Superbonus 110

Il Superbonus 110 si basa su un'agevolazione prevista dal Decreto Rilancio che eleva al 110% l'aliquota di detrazione delle spese sostenute dal 1 luglio 2020, per specifici interventi in ambito di efficienza energetica, di interventi antisismici, di installazione di impianti fotovoltaici e/o di colonnine di ricarica di veicoli elettrici negli edifici. Nell'ambito di questa agevolazione, la Renco SpA si è proposta sul mercato dei grandi condomini (in Sicilia, Umbria e Marche) per la realizzazione delle opere necessarie e per la gestione degli aspetti finanziari, attraverso l'utilizzo dello sconto in fattura garantito ai condomini.

Nel 2021, le attività sono state finalizzate al salto di due classi energetiche che garantiscono circa 30% del risparmio energetico. La maggior parte degli interventi non si limita al salto minimo necessario di due classi, ma arriva a 5 classi in più che permettono di risparmiare fino al 80% di energia e ridurre significativamente l'impatto ambientale. Inoltre, la maggioranza degli interventi prevede l'installazione di fonti energetiche rinnovabili quali impianti fotovoltaici integrati con i sistemi di accumulo in conformità con gli obiettivi comunitari europei di indipendenza energetica dalle fonti fossili e di miglioramento della qualità dell'aria.

Per la comunità locale questa legge sta favorendo l'impiego di risorse e manodopera locale facendo da volano ad una ripresa economica del settore edile. La Renco SpA impiega il 63% di forza lavoro locale coinvolgendo il 59% di subappaltatori del territorio.



Armenia: Centrale elettrica a ciclo combinato a YE-REVAN

Contesto

All'interno di un ampio programma di sviluppo della produzione di energia in paese, il **Ministro dell'Energia della Repubblica d'Armenia**, nel 2015, ha deciso di sostenere la costruzione di una nuova centrale a gas a ciclo combinato di 254 MW (denominata YC-CPP-2), in sostituzione delle unità di potenza più vecchie e meno efficienti.

Nel 2017, **Renco S.p.A.** è stata scelta dal governo armeno come impresa d'eccellenza di ingegneria, approvvigionamento e costruzione di questo progetto e nello specifico, la gestione della centrale elettrica è stata affidata alla **filiale Armpower**, che a novembre 2021 ha portato a terminare la costruzione dell'impianto.

Il progetto è stato portato avanti con i seguenti obiettivi:

- Migliorare la capacità totale di produzione di energia elettrica;
- Garantire una fornitura affidabile di energia;
- Spostare l'onere finanziario per la produzione di energia dal governo al settore privato;
- Promuovere lo sviluppo commerciale della tecnologia termica e la riduzione dei costi che consente all'Armenia di diventare un grande esportatore netto di elettricità;
- Costruire e sostenere la capacità locale nello sviluppo e nella manutenzione delle infrastrutture per la produzione di energia;
- Abbattere il costo della bolletta degli utenti finali.



Descrizione delle condizioni ambientali e sociali

Ai fini di ottenere importanti finanziamenti dall'IFC (*International Finance Corporation*) e dall'*Asian Development Bank*, è stato preparato un rapporto di valutazione dell'impatto ambientale e sociale (ESIA) della centrale elettrica sulla base di standard nazionali e internazionali per la sostenibilità ambientale e sociale.

In primo luogo, la valutazione dell'impatto si è concentrata sugli aspetti rilevanti dell'ambiente biologico, fisico e sociale del progetto. Per identificare e categorizzare l'area di

influenza del progetto, il *team* di lavoro si è recato sul posto per raccogliere dei dati riguardanti fauna e flora, suolo, acqua, clima, qualità dell'aria, rumore, paesaggio, siti storici e culturali e condizioni socioeconomiche. Sulla base di questa raccolta di dati, è stato tratto che il valore della biodiversità del sito di costruzione è classificato come basso, che **nessuna area protetta o aree sensibili saranno impattate dal progetto** e che durante la fase di costruzione sono previsti solamente bassi impatti su flora e fauna. Inoltre, non sono state registrate lamentele sul trasporto o sul rumore, se non relative alla presenza di polvere, che sono state prontamente affrontate.

In una seconda fase sono state considerate misure appropriate per **evitare, minimizzare, mitigare e compensare qualsiasi impatto negativo** e monitorare la loro attuazione. Come misura di mitigazione generale, Renco, in veste di appaltatore EPC, insieme ad Armpower, ha sviluppato dei **piani di gestione per la salute, sicurezza e ambiente** (HSEMP).

Il progetto

Armpower dispone di un **manuale** che identifica le azioni necessarie per l'assunzione, la formazione e la gestione del cantiere durante il progetto. Questo manuale è stato preparato anche per garantire che le attività del personale degli appaltatori e dei subappaltatori sia intrapresa in un modo **equo, trasparente e corretto**. Nel documento vengono esplicitate delle specifiche politiche per mitigare i rischi della forza lavoro. Il Manuale include le seguenti sezioni:

- Pianificazione e gestione;
- Occupazione, reclutamento e utilizzo delle risorse. Le seguenti misure sono legate allo sviluppo di politiche eque e trasparenti riguardo l'occupazione, il processo di assunzione e la discriminazione;
- Meccanismo di reclamo dei lavoratori;
- Gestione dei diritti dei lavoratori, il *Manager* delle risorse umane si assicura che non ci sia discriminazione contro l'occupazione locale e che non ci sia lavoro minorile o forzato;
- Formazione, in questa sezione sono riportati anche i requisiti di formazione, che il manager *HR*, in accordo con il responsabile della costruzione e il responsabile ESMS, assicura che prima dell'inizio di qualsiasi attività di costruzione e prima del coinvolgimento di qualsiasi dipendente, o di un subappaltatore nel progetto, lo stesso abbia seguito una formazione adeguata in conformità con il Piano di Formazione.

Inoltre, nel corso del 2020 e 2021, è stato attuato un **piano per gestire la pandemia di Covid-19**, applicabile a tutti gli impianti sotto la responsabilità di Armpower. La guida fornisce indicazioni per prevenire, preparare e rispondere alla minaccia della pandemia Covid-19, con una serie di linee guida da adottare sul posto di lavoro.

Mozambico: Afungi – Campo CCS JV

Nel primo semestre del 2019, si è concretizzato un importante investimento commerciale fatto dal Gruppo Renco. Infatti, il Gruppo, attraverso un consorzio creato con altre due società, si è aggiudicato la gara indetta dal **consorzio CSS**, capeggiato da SAIPEM, per la realizzazione di un campo da 9.500 posti ad Afungi del valore di 200 mIn (70 mIn USD la quota di pertinenza di Renco) a sua volta a servizio del consorzio Mozambique LNG capeggiato da Total. Ad oggi, a seguito degli atti di violenza verificatisi nella penisola di Afungi e la conseguente temporanea sospensione del progetto da parte di *Total Energies*, le commesse Renco sono state momentaneamente sospese.

In ogni modo, Renco insieme al proprio cliente ha una grande attenzione alle tematiche ambientali e di sicurezza sul lavoro e utilizza vari misuratori di performance in questi ambiti. Le commesse portate avanti da Renco, che si inquadrano in ottica funzionale nel Progetto più ampio, avranno un incredibile impatto sulle comunità locali in termini di crescita economica, portando ad un'area economicamente depressa moltissime opportunità di sviluppo.



Mozambico: Progetto del polo logistico

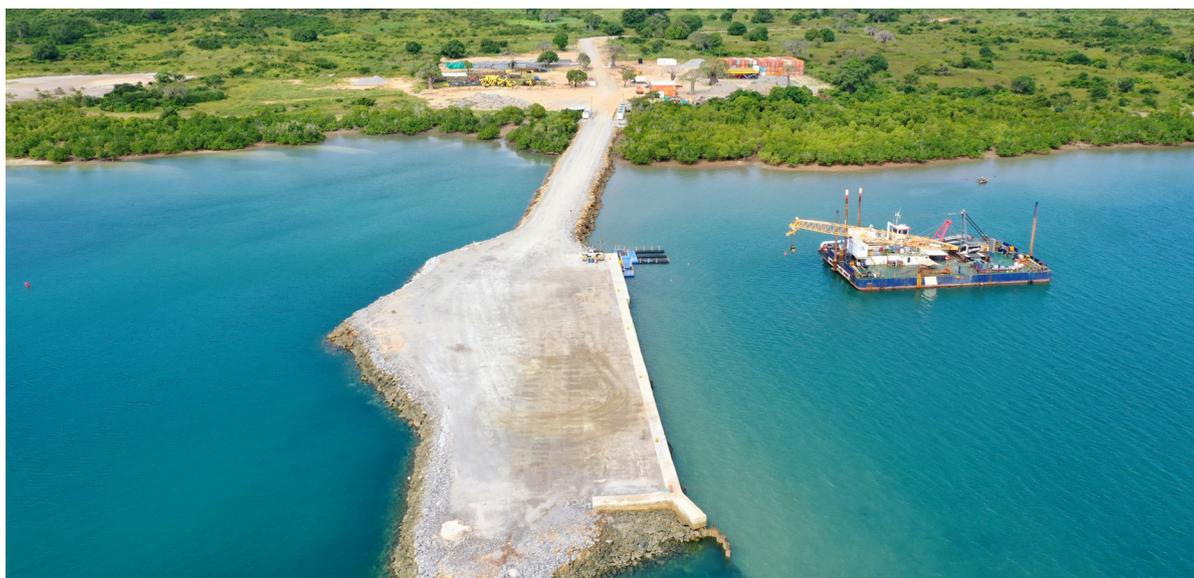
Considerando il nuovo scenario del mercato dei servizi logistici nel Gas delineato in Mozambico, Renco intende espandere la propria attività nel campo specifico dell'assistenza alle *Onshore/Offshore Operations*.

Il piano di espansione di Renco è sviluppato in tre macro-fasi, di cui solamente la prima si è conclusa a fine 2020:

- **SFRUTTAMENTO DEL MOLO A PEMBA PER IL TRASPORTO DI MATERIALE PER LE OPERAZIONI GAS;**
- **ACQUISIZIONE E INSTALLAZIONE DI UN PONTE COLLEGATO AL MOLO ESISTENTE PER SODDISFARE AL MEGLIO IL SUPPORTO LOGISTICO ALLE ATTIVITÀ OFFSHORE;**
- **SVILUPPO DI UN DISTRETTO INDUSTRIALE INTEGRATO MULTIDISCIPLINARE CON STRUTTURE ONSHORE E OFFSHORE.**

In particolare, la *Pemba Bulk Terminal*, società del Gruppo Renco consolidata integralmente, potrà soddisfare parte della domanda di aggregati (i.e. materiali utilizzati nel processo estrattivo) delle attività *Oil & Gas* che per il loro completamento necessiteranno 14 milioni di tonnellate (di cui Renco potrebbe soddisfare una quantità approssimativa di circa 7 milioni).

Per condurre le attività al terminal portuale, Renco ha formato 12 *flagman*, prendendo la decisione che l'80% di questo personale dovesse essere composto dai membri "colpiti" dagli espropri del terreno dove è stato costruito il terminal portuale.



Danimarca: Everdrup

Il *Baltic Pipe Project* è un importante progetto di infrastruttura del gas che mira a creare un nuovo corridoio di approvvigionamento di gas nel mercato europeo; l'infrastruttura permetterà di far fluire il gas direttamente dalla Norvegia ai mercati di Danimarca, Svezia e Polonia, oltre che ai mercati limitrofi.

Il *Baltic Pipe Project* è riconosciuto come progetto di interesse comune (PCI) dell'UE che ha lo scopo di rafforzare ulteriormente il mercato interno europeo dell'energia.

Il collegamento tra la rete norvegese e la Danimarca comprende un collettore terminale del gasdotto (PLEM) nel punto di connessione a Europipe II, un gasdotto *offshore* nel Mare del Nord, un terminale di ricezione a Nybro e un gasdotto a terra sulla costa occidentale danese del terminale.

In questo contesto, Renco si è aggiudicata la commessa dell'impianto di decompressione gas a Everdrup per il cliente Energinet, confermandosi per questo un player primario per questo tipo di attività.

Il successo è derivato alle competenze acquisite nel settore delle costruzioni e nel settore EPC, da cui Renco ha ricavato competenze specifiche nell'ambito della pianificazione dei lavori in cantieri complessi e del procurement. Inoltre, la capacità inoltre di raggruppare materiali e personale qualificato dalle proprie società italiane ed estere è risultato un ulteriore elemento di forza.

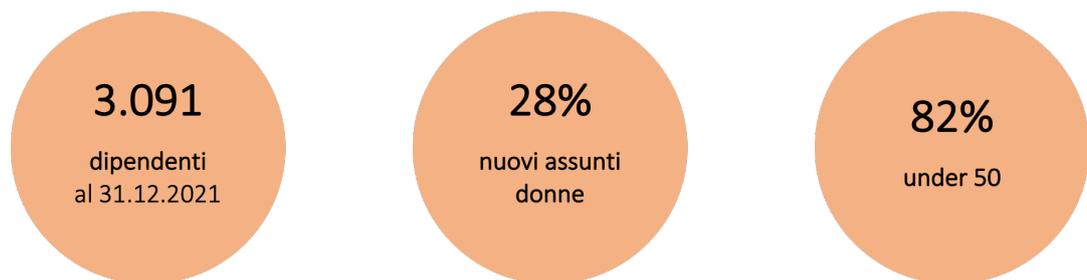


5. Le Persone del Gruppo



Gestione e sviluppo dei dipendenti

Il Gruppo Renco da sempre pone le persone al centro del proprio asse valoriale, sia in quanto asset principale e strategico per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, sia perché il benessere dei componenti dell'organizzazione è uno dei principali valori che costituiscono la cultura aziendale.



In questa prospettiva, nel 2018 è stato istituito l'ufficio "Sviluppo Organizzativo" che, in accordo con la Direzione aziendale, si pone l'obiettivo di sviluppare e valorizzare le risorse umane attraverso lo sviluppo delle carriere, la formazione professionale, la valutazione delle performance, il welfare e la comunicazione interna, rafforzando così la cultura aziendale e migliorando il clima lavorativo.

Nel corso del 2021, in un contesto macroeconomico complesso ma in ripresa, il Gruppo ha continuato ad investire nelle risorse umane, rafforzando alcune strutture centrali strategiche. Nella realtà di Renco, sono numerose le figure professionali per cui il lavoro non può essere svolto da remoto, non solo per quanto ovviamente riguarda la produzione. Molte fasi del processo di progettazione, sviluppo e test delle attività richiedono strumentazioni, componenti ed un confronto tra diverse competenze.

L'evoluzione dei modelli lavorativi ha quindi arricchito l'esperienza personale e integrato le opportunità del digitale nella quotidianità. Ha reso più agili ed efficienti gli scambi di informazione ed i flussi ed allo stesso tempo ha aperto ad una maggiore flessibilità e libertà di spazi e tempi ma senza necessariamente comportare un radicale cambiamento dell'organizzazione del lavoro o dello stile di vita dei dipendenti.

Rispetto al 2020, l'**organico di Gruppo al 31 dicembre 2021** risulta essere in diminuzione del 24%, contando un totale di **3.091** dipendenti, di cui il 79% è costituito da uomini e il restante 21% da donne. Nel corso del 2021, il Gruppo si è avvalso di una crescente forza

lavoro esterna al fine di supportare le proprie attività, per un totale di 346 persone, in aumento del 95% rispetto ai lavoratori esterni presenti nel 2020.

Al 31 dicembre 2021, circa il **57% dei dipendenti** è assunto **a tempo indeterminato**. Il Gruppo si impegna nel creare relazioni lavorative sempre più stabili con i propri lavoratori. A dimostrazione di ciò, i dipendenti prediligono soluzioni full-time (più del 99%), mentre solo l'1% dei dipendenti ha usufruito del contratto part-time. Così come l'anno scorso, l'inquadramento professionale Operai risulta essere quello con il maggior numero di dipendenti (1.930), seguito da quello degli Impiegati (936), caratteristiche fisiologiche in considerazione del settore di operatività del Gruppo.

Tutela della diversità

Diversità e inclusione costituiscono due pilastri fondamentali della cultura del Gruppo Renco, essendo un'azienda presente in diversi paesi del mondo e quindi costantemente alle prese con una forte **eterogeneità culturale** della propria forza lavoro. A tal proposito, Renco si impegna a sviluppare pratiche e condizioni di lavoro adeguate ad assicurare pari opportunità, attraverso la rimozione di ogni forma di discriminazione basata su genere, età, religione, provenienza, opinione politica e orientamento sessuale. In accordo con il Codice Etico, il Gruppo si impegna ad assicurarsi che nessuno dei suoi membri partecipi ad attività di discriminazione o molestia, e in caso contrario si obbliga a sanzionare qualsiasi evento che venga ritenuto intimidatorio o offensivo.

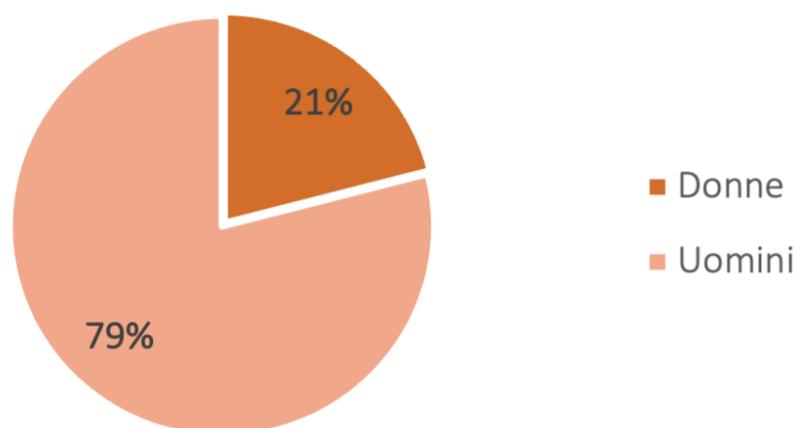
Il monitoraggio sul rispetto dei **diritti fondamentali** dei dipendenti e delle principali categorie di *stakeholder* avviene costantemente nell'Azienda, seguendo le linee guida definite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Il Responsabile delle Risorse Umane si occupa non soltanto di garantire il rispetto delle norme nazionali in tema di tutela del lavoro e dei principi chiave dettati dalle Convenzioni ILO, ma anche dell'adozione dei principi definiti dallo standard **Social Accountability 8000**.

La presenza delle donne in tutti i progetti di Renco è un elemento cardine del business e dell'identità del Gruppo. In un'ottica di costante miglioramento, il Gruppo si pone come

La società in **Mozambico** è particolarmente attenta alle discriminazioni, applicando da sempre la tolleranza zero riguardo la discriminazione razziale e adottando il portoghese come lingua di lavoro.

Questo ha favorito l'integrazione degli espatriati nel contesto lavorativo locale permettendo un più facile superamento delle barriere culturali esistenti. Inoltre, negli ultimi anni, la filiale si è impegnata in una campagna di sensibilizzazione contro la discriminazione di genere e molestie sul lavoro, anche proiettando video didattici sull'argomento presso la reception dell'ufficio principale.

Composizione del personale per genere (2021)



obiettivo quello di aiutare le donne a trovare il proprio posto nella società e ad ottenere pari opportunità, soprattutto nelle realtà locali dove le donne hanno difficoltà ad affermare la loro identità e i loro diritti.

Nel complesso, comprendendo anche la forza lavoro presente in cantiere, si registra una suddivisione per genere all'interno del Gruppo costituita per l'79% di uomini e per il 21% di donne (contro il 18% nel 2020).

Il **65% dei dipendenti** si colloca nella fascia di età tra i **30 e i 50 anni**, il 18% ha un'età anagrafica maggiore di 50 anni, il 17% invece è sotto i 30 anni.

Il Gruppo, nel promuovere una crescita sostenibile, privilegia l'implementazione di sistemi efficaci di attrazione e selezione del personale, in un'ottica di garanzia di trasparenza ed equità, nel pieno rispetto delle pari opportunità, a prescindere da età o genere e della valorizzazione delle competenze individuali. Al fine di assicurare la diversità e la pari opportunità all'interno dell'azienda, i dati che riguardano il personale vengono costantemente monitorati attraverso degli appositi sistemi informatici. In particolare, per assicurare la diversità e le pari opportunità, ogni due anni viene redatta una relazione riguardo la presenza di soggetti appartenenti a **categorie protette** con annesso un programma di inserimento. A dimostrazione di questo impegno, nel 2021 il numero di dipendenti appartenenti a categorie protette, è di **33 dipendenti**.

Attrazione di nuovi talenti

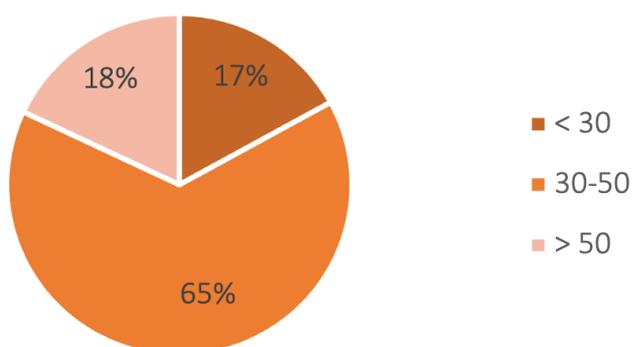
Per il Gruppo Renco, la continua ricerca e attrazione di talenti ricopre un'importanza strategica poiché permette il raggiungimento di una progressiva crescita aziendale. Per questo motivo all'interno della funzione *Human Resources* è presente un team che si occupa specificatamente dell'attrazione di nuove risorse. Nel fare ciò, l'azienda si pone costantemente l'obiettivo di trasmettere l'idea di quanto sia importante sviluppare un **senso di appartenenza al Gruppo** e una cultura aziendale, al fine di offrire relazioni a lungo termine e concrete opportunità di sviluppo professionali.

La procedura di *recruiting* avviene garantendo il rispetto della diversità e delle pari opportunità, mirando all'inserimento e successivamente alla crescita professionale di ciascuno. Nel processo di selezione, la Società si ispira ai principi generali di professionalità, trasparenza, meritocrazia ed imparzialità, nel rispetto della normativa e delle disposizioni interne applicabili.

Inoltre, il Gruppo si impegna a stabilire e **mantenere relazioni e partnership con enti e università**, in modo da coltivare un canale diretto volto ad attrarre giovani risorse. A tal proposito, Renco è dotato di una **Politica di Talent Acquisition** che garantisce una costante presenza nelle migliori università italiane, sia attraverso la partecipazione alle classiche *job fairs* sia attraverso progetti dedicati come la recente *Renco Academy*. Quest'ultima prevede la ricerca dei neolaureati di talento con un forte desiderio di essere inseriti in un percorso professionale all'estero finalizzato allo sviluppo dei futuri *manager* e professionisti dell'azienda attraverso un costante *coaching* da parte dei più *senior* dell'azienda.

Durante il 2021 sono state assunte dal Gruppo Renco 1.286 persone, di cui il 32% di età inferiore ai 30 anni. Le persone che invece hanno lasciato il Gruppo nel corso del periodo sono 2.070, un numero in significativo aumento rispetto al 2020. Le uscite hanno riguardato per il 34% personale di età inferiore ai 30 anni, per il 54% personale di età tra i 30 e i 50 anni, e per il 12% personale con più di 50 anni. La tipologia di business di Renco presenta un elevato turnover in ingresso e in uscita dei dipendenti, legato alle commesse in essere tipiche del business. In particolare, la BU Servizi presenta mobilitazioni elevate su periodi determinati, con personale assunto temporaneamente.

Composizione del personale per età
(2021)



Welfare e benessere dei dipendenti

I temi di salvaguardia del benessere dei dipendenti e del clima aziendale sono stati al centro delle iniziative del Gruppo Renco negli ultimi due anni.

A seguito dello scoppio della pandemia Covid-19, il Gruppo ha sviluppato un continuo miglioramento delle pratiche lavorative tra i suoi dipendenti e un miglioramento dei servizi di *welfare* e di *benefit*, grazie anche a un dialogo costante con i propri dipendenti.

A tal proposito, per assicurare il benessere delle proprie persone, a partire dal 2020 l'utilizzo dello *smart working* è stato adottato in larga scala al fine di migliorare il bilancio tra vita privata e lavoro.

La società ha inoltre attivato negli ultimi anni una serie di servizi gratuiti o agevolati per i dipendenti nella sede centrale di Pesaro, al fine di creare un ambiente di lavoro stimolante:

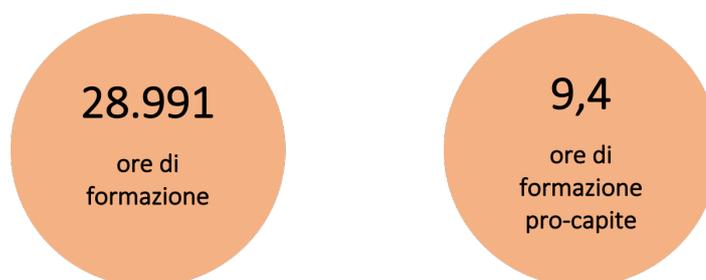
- Navetta gratuita dalla stazione dei treni di Pesaro alla sede centrale con due corse al mattino e due alla sera;
- Biciclette disponibili gratuitamente in pausa pranzo;
- Mensa aziendale all'ultimo piano della sede centrale;
- Palestra aziendale a prezzo agevolato, aperta prima dell'orario di lavoro due mattine a settimana, sempre in pausa pranzo e sempre la sera dopo l'orario di ufficio;
- Servizio di lavanderia e stireria presso la sede centrale, due volte a settimana, a prezzo convenzionato;
- Servizio di lavaggio auto presso la sede centrale a prezzo agevolato;
- Una serie di convenzioni stipulate con strutture di vario genere (ristoranti, spa, palestre, negozi, etc.) situate nei pressi della sede centrale.

Sempre nell'ambito del *welfare* aziendale, ogni anno in **Con-**go vengono elargite ai dipendenti Renco diverse tipologie di premialità.

Sviluppo e formazione dei dipendenti

Le competenze e la motivazione di ciascun dipendente rappresentano per il Gruppo Renco risorse strategiche. Per questo motivo, lo sviluppo di percorsi di valutazione e formazione volti a sostenere lo sviluppo del capitale umano, rappresentano un elemento centrale nelle strategie del Gruppo. Il Gruppo si impegna in un processo costante di fidelizzazione delle risorse locali ritenute meritevoli affidando nel tempo incarichi di rilievo all'interno della società (es responsabili legali, HR, amministrativi, risorse dell'ufficio acquisti e logistica), sia in Italia che all'estero. Inoltre, il Gruppo investe nello sviluppo di vari percorsi di carriera per le risorse più meritevoli, come ad esempio esperienze all'estero presso le consociate del Gruppo.

Il Gruppo Renco crede fortemente nell'utilità di momenti di confronto interno e dei programmi di formazione, volti a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative del personale e a consolidare la professionalità richiesta dal ruolo ricoperto. Infatti, Gruppo Renco opera in un settore estremamente tecnico, dinamico e competitivo, dove lo sviluppo delle risorse e delle competenze è la chiave del nostro successo. A questo proposito, nel corso del 2021, sono state registrate 9,4 ore pro-capite con 28.991 ore di formazione devolute ai dipendenti (erano 48.679 del 2020), la significativa diminuzione è stata registrata su tre paesi (Armenia, Mozambico e Kazakhstan) ed è riconducibile principalmente a commesse terminate nel periodo, come la Power Plant Yerevan, che hanno comportato minori ore di formazione.



L'esigenza formativa viene principalmente identificata dal responsabile di riferimento sulla base delle esigenze di commessa o in generale per potenziare alcuni ambiti del proprio ufficio. Contestualmente, il dipendente può proporre al responsabile di riferimento o direttamente all'ufficio Sviluppo Organizzativo dei corsi di formazione diversi da quelli proposti dal responsabile di riferimento. I corsi formativi che si sono svolti durante il 2021 hanno riguardato prevalentemente percorsi personalizzati, *training* specifici sul job e affiancamenti a manager con esperienza *senior*.

Le società in **Mozambico** credono vivamente nel ruolo che le attività di formazione ricoprono. A questo proposito, negli ultimi anni le società sono riuscite a sviluppare uno stretto rapporto con la comunità locale, offrendo a circa 120 impiegati mozambicani presso una struttura alberghiera di Renco, una formazione alberghiera e di lingua inglese.

Il **sistema di valutazione delle performance** permette ad ogni dipendente di condividere con i *manager* le proprie aspettative sul lavoro, di verificare i propri bisogni formativi e di impostare un *training plan* che viene poi condiviso con la Direzione aziendale.

Inoltre, a livello di Gruppo, la crescita interna di ogni dipendente viene accuratamente gestita e monitorata attraverso uno specifico sistema di valutazione delle prestazioni che negli ultimi anni sta interessando un numero sempre maggiore di dipendenti. Rispetto al 2020, le persone che hanno ricevuto una valutazione di performance sono aumentate del 22%, per un totale di 614 dipendenti valutati. Il processo avviene attraverso la compilazione di una **scheda di valutazione**, che viene sottoposta ai responsabili di dipartimento una volta all'anno. Tale scheda è composta da tre sezioni:

1. **Comportamenti organizzativi:** ciascun responsabile valuta i propri collaboratori sulla base di otto attitudini professionali derivanti dai valori aziendali (Coraggio, Lealtà e Professionalità), avvalendosi di colleghi che nel corso dell'anno, hanno coordinato il collaboratore in questione su specifiche attività (Responsabile di progetto, Responsabile di filiale, Responsabile di cantiere, ecc.).
2. **Capacità e Competenze:** ciascun responsabile valuta i propri collaboratori sulla base dell'adeguatezza tecnico/gestionale rispetto al ruolo ricoperto. Per fare ciò si basa sulle *job description* ufficiali presenti sia sulla intranet aziendale sia all'interno del modulo del gestionale. In questa sezione è richiesto al manager di inserire note relative alle aree di miglioramento.
3. **Obiettivi:** alle persone con responsabilità di direzione e coordinamento possono essere assegnati dal responsabile di riferimento un massimo di tre obiettivi, da conseguire entro la fine dell'anno. Anche persone senza particolari responsabilità specifiche, se il responsabile di riferimento lo ritiene opportuno, possono porsi obiettivi da raggiungere.

Dall'esito di queste valutazioni possono derivare crescite di responsabilità, con attivazione di formazione e/o crescita retributiva.

Salute e sicurezza dei lavoratori

Il Gruppo Renco dispone di una **politica HSE** che delinea i principi di riferimento per la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori di Renco e delle parti interessate, dell'ambiente e l'integrità dei beni aziendali. Al fine di garantire il raggiungimento di questo scopo ed il perseguimento degli obiettivi HSE, il Gruppo ha sviluppato un sistema di gestione integrato per la salute, la sicurezza, l'ambiente e la qualità in conformità alla ISO 45001, alla ISO 14001 e alla ISO 9001.

Renco nello svolgimento delle attività legate al proprio business si impegna dunque a promuovere:

- la tutela della sicurezza, la salute ed il benessere dei propri lavoratori e di chiunque opera sotto il controllo di Renco;
- la salvaguardia dell'ambiente, delle comunità locali e dei beni propri e di quelli dei Clienti;
- il miglioramento continuo nei processi e servizi delle proprie attività e operazioni;
- l'obiettivo "ZERO INCIDENTI" in tutti i posti di lavoro.

In Congo, Renco, contrattualmente, si prende carico della salute di tutti i propri lavoratori, pagando il 100% delle spese sanitarie dei coniugi, di tutti i figli più due ulteriori minori che possono essere messi a carico. La Società si è convenzionata con una clinica che funge da medico di base e da pediatra per i bambini, che ha il compito di controllare le spese mediche delle proprie persone.

Il Gruppo dispone di un **sistema strutturato di notifica, investigazione e segnalazione degli incidenti di salute e sicurezza**. Gli obiettivi primari della notifica degli incidenti e delle indagini sono quelli di determinare la causa principale dell'incidente e di fornire raccomandazioni per prevenire il ripetersi dello stesso incidente o di incidenti simili.

L'*HSE Manager* ha il compito di implementare le raccomandazioni derivanti dalle indagini sugli incidenti e di assicurare che i risultati siano pienamente comunicati a tutta la forza lavoro.

Tutti gli incidenti che hanno come risultato danni alla proprietà o lesioni personali devono essere investigati. I "quasi incidenti" che non si traducono necessariamente in lesioni o danni, sono considerati ugualmente importanti dal punto di vista della prevenzione degli incidenti e quindi sono anche loro indagati a fondo.

In materia di salute e sicurezza, Renco si impegna costantemente a sensibilizzare i propri dipendenti e collaboratori **sviluppando consapevolezza sulla gestione dei rischi** e promuovendo comportamenti responsabili. A tal riguardo, il Gruppo si assume l'impegno di garantire a tutto il personale coinvolto in attività che influenzano la qualità e l'HSE un'adeguata formazione professionale.

La politica di formazione HSE viene stabilita dal top management, che valuta i requisiti di formazione e delle qualificazioni del personale in base alle aree di responsabilità e ai rischi associati. Le informazioni e le registrazioni relative alla formazione dei singoli dipendenti sono archiviate e conservate dal dipartimento Risorse Umane. Lo scopo di tali formazioni è di fornire un orientamento per l'ambiente di lavoro ai nuovi dipendenti, identificare e correggere i rischi sul posto di lavoro, adempiere ai requisiti legali e aziendali obbligatori, selezionare appropriate misure di sicurezza per contenere qualsiasi pericolo imprevisto e infine per creare consapevolezza riguardo i temi di salute e sicurezza.

Nel corso del 2021, sono stati registrati due infortuni sul lavoro non gravi¹².

¹² Si fa riferimento a due infortuni "near misses" registrati nella filiale congolese.

Il Gruppo ha sempre posto particolare attenzione agli **impatti ambientali** generati in ogni fase delle proprie attività, non solo nel rispetto dei crescenti obblighi legislativi nazionali e locali, ma anche ricercando e sviluppando alternative sostenibili. Renco, infatti, rispetta la diversità degli ambienti in cui opera e lavora per ridurre al minimo l'impatto delle sue attività sull'ambiente e sulle comunità circostanti.

L'impegno del Gruppo nel contribuire al **contrasto al cambiamento climatico** si è tradotto negli ultimi anni in un graduale allontanamento dal settore *Oil*, a favore di un crescente interesse nel settore del Gas e delle fonti rinnovabili. Questo impegno si è declinato in modo rilevante nell'implementazione a Yerevan della centrale elettrica a ciclo combinato.

A partire da novembre 2020, l'ottenimento della certificazione **SA 8000** segna un impegno costante da parte di Renco per la sostenibilità e per la CSR (*Corporate Social Responsibility*).

Per quanto riguarda gli impatti diretti, Renco gestisce le sue attività con particolare attenzione:

- **Energia:** Renco si impegna nel monitoraggio del consumo energetico e delle emissioni di CO₂, contribuendo alla riduzione degli impatti ambientali.
- **Rifiuti:** Renco è sensibile alla gestione dei rifiuti. Questo è il motivo per cui implementa un sistema di monitoraggio standardizzato per tutte le filiali e le commesse del Gruppo.

Il Gruppo Renco si pone l'obiettivo di implementare un sistema di gestione ambientale che promuova l'uso efficiente delle risorse, la riduzione delle emissioni di CO₂ e che incoraggi le Società del Gruppo all'utilizzo di soluzioni alternative per una costruzione e gestione più sostenibili. Lo sforzo di Renco di ridurre al minimo l'inquinamento e l'impegno per l'ambiente assicura un continuo miglioramento delle nostre prestazioni complessive.



6.1

Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni

Il consumo di energia di Renco è dovuto alla fornitura di elettricità per le attività d'ufficio, cioè per il funzionamento delle apparecchiature e dell'illuminazione.

La seguente tabella mostra il consumo di energia al 31.12.2021:

Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1)¹³

Tipologia di consumo	u.m.	2020		2021	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
Vettore energetico utilizzato per il riscaldamento		-	67.929	-	52.938
Gas naturale	m3	693.926	27.467	742.868	29.469
<i>Diesel fuel for boiler houses</i>	l	1.046.250	40.462	606.863	23.469
Elettricità acquistata (totale)	kWh	11.401.422	41.045,12	12.462.587	44.865
di cui acquistata da fonti rinnovabili certificate	kWh	-	-	7.632	27
Elettricità autoprodotta (totale)	kWh	13.248	47,69	-	-
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	kWh	-	-	-	-
Riscaldamento	kWh	5.183.519	18.660,67	1.833.790	6.602
di cui prodotta da fonti rinnovabili	kWh	72	0,26	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	kWh	5.183.447	18.660,41	1.833.790	6.602
Raffreddamento	kWh	343	1,23	23.886	86
di cui prodotta da fonti rinnovabili	kWh	343	1,23	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	kWh	-	-	23.886	86

¹³ Si fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti, in seguito ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità

Negli ultimi anni, Renco ha cercato di migliorare la composizione della propria flotta aziendale. Nel 2021, il 75% dei veicoli della flotta è composto da veicoli a motore Diesel.

Nel 2021 le **emissioni dirette di Scopo 1** sono state pari a 4.953 tCO₂ mentre le **emissioni indirette di Scopo 2** sono state pari a 6.836 tCO₂ secondo l'approccio *Location Based* e 6.918 tCO₂ e secondo l'approccio *Market Based*.

Emissioni di CO₂ (GRI 305-1, 305-2) ¹⁴

Emissioni di gas ad effetto serra	u.m.	2020	2021
Emissioni dirette di CO₂ – Scopo 1	tCO ₂	7.080	4.953
Scopo 1 riscaldamento	tCO ₂	4.294	3.185
Scopo 1 autotrazione	tCO ₂	2.786	1.768
Emissioni indirette di CO₂ – Scopo 2 – Location Based	tCO ₂	7.179	6.836
Emissioni indirette di CO₂e – Scopo 2 – Market Based	tCO ₂ e	7.263	6.918

¹⁴ Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti, in seguito ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2020 del Gruppo Renco.

Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione, per il 2021:

- Scopo 1: ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) 2021 per il perimetro italiano e DEFRA (UK Government – GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2021 per il perimetro internazionale;
- Scopo 2:
 - Energia elettrica (Location-based): TERNA – Confronti internazionali 2018 sia per il perimetro italiano che internazionale;
 - Energia elettrica (Market-based): è stato utilizzato AIB - European Residual Mixes 2020 – Fonte: AIB (2021) sia per il perimetro italiano che internazionale. Qualora questi dati non fossero disponibili all'interno dello stesso è stato utilizzato TERNA.

Le emissioni di Scopo 1 e Scopo 2 sono espresse in tonnellate di CO₂, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

In relazione al riscaldamento globale, **Renco in Kazakhstan** si sforza di ridurre al minimo le emissioni di CO2 e di altre sostanze nocive nell'atmosfera, utilizzando illuminazione e tipi di riscaldamento a risparmio energetico e partecipando annualmente al programma *1-hour earth*, spegnendo l'elettricità per 1 ora in tutte le proprie strutture.

Inoltre, tutte le filiali di Renco in Kazakhstan hanno redatto un accordo per lo smaltimento di tutti i tipi di rifiuti. In particolare, la Renco Property si attiene alla procedura di raccolta differenziata dei rifiuti, riutilizzandoli ove possibili, e conduce corsi di formazione sull'ambiente e la sicurezza per i dipendenti.

Nel 2021 è stata costituita una nuova società, Renco Mozambico Green Limitada, che sarà dedicata allo sviluppo di progetti nel settore dell'energia rinnovabile, sia *on grid* che *off grid*.

Per quanto riguarda la gestione dei consumi energetici, un'iniziativa interessante del gruppo Renco in **Mozambico** è il progetto che prevede l'utilizzo dell'energia fotovoltaica per l'illuminazione delle proprie basi, sfruttando la grande disponibilità di energia solare presente. Il primo impianto di illuminazione esclusivamente solare già operativo è installato presso *Pemba Bulk Terminal*.

6.2 Gestione e riciclo dei rifiuti

La gestione dei rifiuti è un ulteriore elemento critico per la performance sostenibile del Gruppo. Nonostante Renco non disponga di un modello unico per gestire e smaltire i rifiuti, la Società si impegna a favore della riduzione di rifiuti e a promuovere tra i suoi dipendenti una sensibilità ambientale, attraverso campagne e iniziative.

Il Gruppo, infatti, operando in diversi paesi del mondo, non dispone di un unico metodo per gestire i rifiuti in quanto ogni progetto deve essere allineato con il quadro giuridico locale. Tuttavia, a livello di Gruppo, le linee guida sulla gestione dei rifiuti prevedono una gerarchia dei rifiuti che dà priorità all'eliminazione dei rifiuti, seguita, dove possibile, dal riutilizzo e dal riciclo del materiale di scarto. In caso queste tre opzioni non fossero praticabili, allora l'opzione preferibile consiste nello smaltimento con recupero energetico.

Il Gruppo Renco con l'ambizione di assumere un comportamento sempre più sostenibile, rispetto al 2020, ha ridotto del 22% i rifiuti smaltiti in discarica, raggiungendo il 100% di rifiuti riciclati.

In tutte le Società del Gruppo avviene un processo di **tracciamento e reportistica dei flussi di rifiuti**, che in base al tipo e alle quantità vengono registrati e archiviati. Questo monitoraggio permette di identificare possibili aree e dipartimenti dell'azienda dove effettuare una riduzione dei rifiuti. Nel corso dell'anno 2021, le Società del Gruppo Renco hanno prodotto nel complesso circa **1.330.906 tonnellate di rifiuti**. Questo valore risulta significativamente più alto rispetto a quello del 2020 (116.697 tonnellate) a causa, soprattutto, delle numerose commesse iniziate in Italia nell'ambito del Superbonus 110.

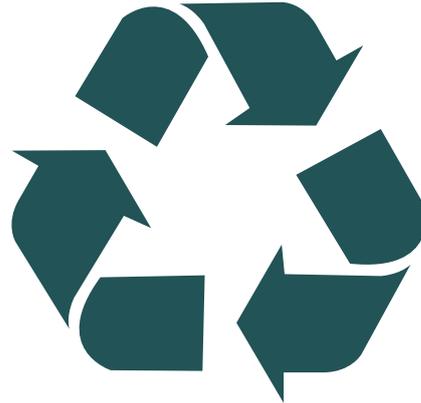
Dati rassicuranti arrivano dalla percentuale dei rifiuti pericolosi, che rappresentano meno dell'1% della totalità dei rifiuti.

Le principali **tipologie di rifiuti prodotti** all'interno del Gruppo Renco sono principalmente legate alle attività di cantiere, e sono classificati in: "*speciali pericolosi*", che spaziano da imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose, imballaggi metallici contenenti matrici solide pericolose, miscele bituminose contenenti catrame e altri materiali; "*speciali non pericolosi*" che variano da imballaggi misti, legno, vetro, ferro e plastica e infine i materiali considerati "*speciali non pericolosi, da analizzare*" che sono ad esempio il cartongesso, materiali isolanti con rivestimento diverso da polistirene, lana di roccia e poliuretano e altri materiali.

Renco cerca di **promuovere la cultura ambientale** con iniziative e campagne volte ad aumentare le attività di riciclo. In molti contesti locali, l'azienda trova ostacoli alla promozione di una cultura ambientale ma questo non impedisce alla stessa di organizzare eventi dedicati a sostegno della consapevolezza ambientale.

In **Armenia** sono state portate avanti molteplici campagne di sensibilizzazione, tra le quali:

- Giornata dell'aria pulita;
- Eliminazione della violenza contro le donne;
- Diritti Umani;
- Segregazione dei rifiuti.



Inoltre, sempre in Armenia sono stati realizzati per gli uffici bidoni dedicati al riciclo di carta e plastica ed è stata divulgata una formazione dedicata ai lavoratori per sensibilizzarli alla raccolta differenziata che non è prevista nel Paese.

Nel corso del 2021, Renco **Mozambico** ha implementato le stazioni di compostaggio per le mense e i ristoranti. Inoltre, la società si pone l'obiettivo, nel corso del 2022, di coinvolgere le comunità locali, per l'utilizzo del compost prodotto e per provare a replicarne i benefici all'interno delle comunità.

7. Qualità e catena del valore



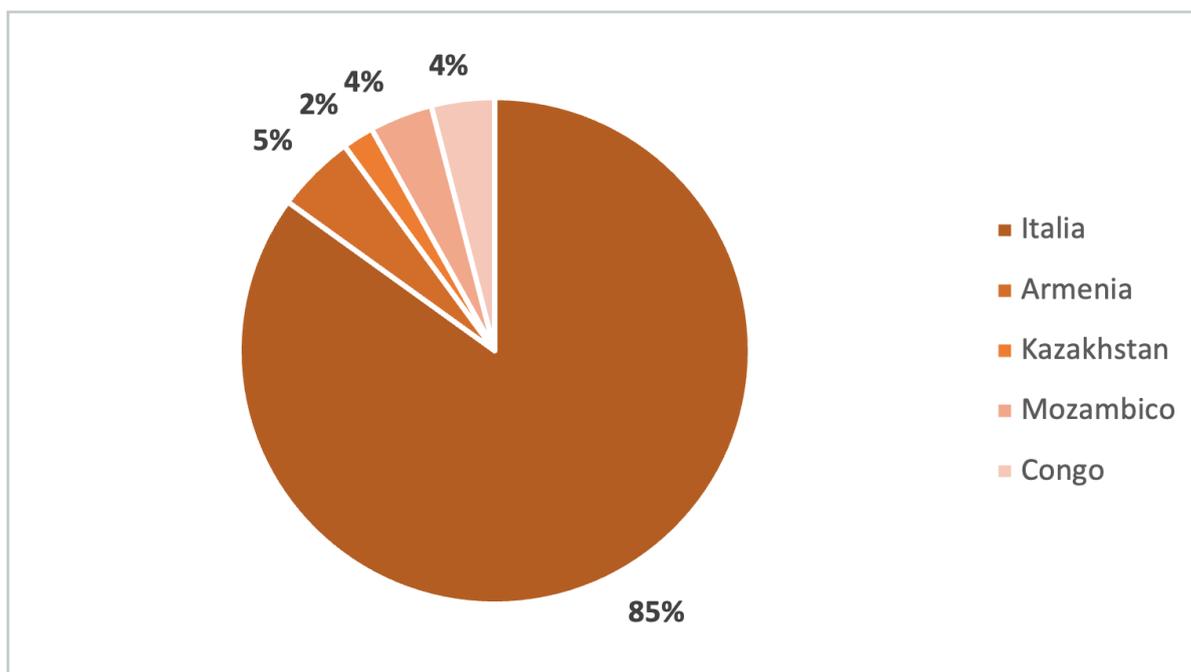
Gestione responsabile della supply

Il Gruppo Renco pone estrema attenzione alla selezione dei propri fornitori, scelti per professionalità e competenze, dai quali si approvvigiona di materie prime utilizzate per i propri prodotti e servizi. In particolare, la filosofia di Renco è quella di affrontare le sfide del futuro con la consapevolezza dell'eccellenza del **Made in Italy**. Infatti, il Gruppo mira all'esportazione del Made in Italy nei paesi in cui opera sia attraverso l'espatrio del proprio personale italiano, garantendo in tal modo le loro capacità manageriali ed esecutive in tutti i progetti dell'azienda, sia attraverso il coinvolgimento di partner italiani per la fornitura dei materiali e/o servizi specifici.

Dal punto di vista organizzativo, le pratiche di approvvigionamento del Gruppo vengono coordinate dalla Direzione Acquisti Italiana. Quest'ultima è composta da due uffici: l'Ufficio Acquisti, che si occupa di reperire beni e servizi sul mercato curando l'emissione degli Ordini d'Acquisto, e dall'Ufficio Logistica, che cura i trasporti fino al luogo di destino della merce. Il primo riceve le richieste di acquisto dalle Direzioni Tecnica Impianti e Costruzioni, in cui si descrive la categoria merceologica e la quantità che deve essere approvvigionata. Una volta ricevuta l'offerta dai fornitori e superato l'esame tecnico degli specialisti, l'Ufficio Acquisti emette gli Ordini d'Acquisto a seguito di negoziazione. Dall'altro lato, l'Ufficio Logistica cura il post-ordine e gestisce la presa delle merci dal punto di resa fino a quello di destino. All'estero, ogni Filiale Renco dispone almeno di una funzione Acquisti, che si occupa di reperire quanto necessario esclusivamente in loco, e di una funzione Logistica, che cura il trasporto delle merci al magazzino della base locale o direttamente in cantiere.

La varietà dei beni/ servizi acquistati rendono complesso avere una valutazione univoca delle performance aziendale nell'ambito della catena di fornitura. Per questo la valutazione viene fatta principalmente attraverso la comparazione del budget acquisti di commessa, che viene fornito all'ufficio Acquisti, e quanto effettivamente speso. Un altro driver importante sono i tempi di emissione dei vari ordini. Vengono verificati i tempi effettivi di emissione degli ordini, rispetto quanto previsto e stimato nel procurement plan in modo da rispettare le tempistiche di commessa.

Proporzione di spesa verso fornitori locali (GRI 204-1)



Renco si serve in gran parte di beni e servizi da imprese Italiane utilizzandoli per i suoi progetti in tutto il mondo. Infatti, l'85% della spesa totale è rivolta verso fornitori italiani, confermando così l'impegno del Gruppo nello sviluppo del *Made in Italy*.

Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali (GRI 308-1)¹⁵

Numero e percentuale di fornitori	2020	2021
Numero di nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali	20	177
Numero di nuovi fornitori ¹⁶	220	510
Percentuale	9%	35%

Il processo di qualifica del Fornitore consta di un **questionario** di 46 domande, tra le quali dieci sono dedicate alla qualità, dieci alla sicurezza, dieci all'ambiente e le restanti sono più di carattere generale. Alcune domande richiedono la produzione della documentazione attestante alcune specifiche certificazioni (ad esempio, ISO 14001). In base alle risposte e alla documentazione fornita il profilo del Fornitore riceve un punteggio, che confluisce nella *Vendor List*. Nel testo degli Ordini d'Acquisto sono presenti richiami al Codice Etico Renco (modello G7), mentre la qualifica richiede al fornitore la produzione di un Questionario Anticorruzione (modello M16) e l'Autocertificazione Antimafia (modello M18).

Per valutare la prestazione di ogni singolo fornitore, su base annuale, viene emesso il *Vendor Rating* che mostra il posizionamento dei fornitori in base alle potenzialità (alte/basse, secondo il punteggio del questionario di qualifica) e le prestazioni nelle consegne (alte/basse, monitorate da indici di magazzino).

Il Gruppo adotta quindi criteri di selezione oggettivi e trasparenti, previsti dalla normativa vigente e dai regolamenti interni e non preclude a nessun fornitore, in possesso dei requisiti richiesti, di competere per l'aggiudicazione di un contratto. Tale sistema ha lo scopo di definire un elenco di fornitori dotati di idoneità e capacità per l'affidamento dei lavori, forniture e servizi.

¹⁵ I dati relativi ai nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali sono disponibili per la Società Italiana del Gruppo. Le altre Società del Gruppo approfondiranno l'analisi rispetto alla significatività della tematica, al fine di valutare i nuovi fornitori secondo criteri ambientali e/o sociali nei prossimi anni.

¹⁶ Il dato relativo al numero di nuovi fornitori è oggetto di stima.

7.2 Rapporto con i clienti

Come evidenziato nella mission aziendale, **la centralità del cliente** è alla base dell'approccio strategico del Gruppo, che pone al centro del proprio business la soddisfazione delle esigenze e dei requisiti dei propri clienti. Per questo motivo, è posta particolare attenzione a tutti i processi ed i servizi che garantiscono lo sviluppo di un servizio impeccabile, tempestivo e competente.

Qualità dei servizi offerti

Le regole per la Qualità prendono origine da un piano di miglioramento in continua attuazione. Renco, sulla base delle normative applicabili e coerentemente con la sua tradizione, riconosce i momenti significativi e critici del processo. Stabilisce le azioni e gli strumenti che offrono le migliori garanzie nei confronti degli obiettivi fissati.

Gli obiettivi di qualità devono essere concreti e misurabili, e, soprattutto, identificabili dal cliente; essi costituiscono il principale momento in cui si confronta l'intero processo aziendale. Per raggiungere questi obiettivi il Gruppo adotta i seguenti provvedimenti:

- Affida il coordinamento e la gestione del Sistema Qualità, durante tutte le fasi e le attività di progetto, al *QHSE Manager*;
- Definisce i compiti dei vari settori aziendali e fissa procedure da seguire durante tutte le fasi del progetto;
- Utilizza in modo ottimale risorse umane e materiali finalizzandole al raggiungimento degli obiettivi prefissati;
- Sollecita tutti i dipendenti Renco, per quanto di loro competenza, al raggiungimento dei traguardi di Qualità.

In materia di qualità, il datore di lavoro è la più alta autorità responsabile della politica e della sua interpretazione.

Soddisfazione del cliente



L'applicazione rigorosa delle norme, con cui il prodotto può raggiungere la qualità, è la garanzia più sicura per soddisfare il cliente e tale rigore opera attraverso tutte le fasi del processo aziendale: dal momento del contratto con il cliente, alle fasi di sviluppo progettuale, a quelle di approvvigionamento, fino a quelle di realizzazione, avviamento e garanzia di corretto funzionamento.

Per la diversità delle attività svolte da Renco, la soddisfazione del cliente viene declinata e monitorata analiticamente in modi differenti, declinate sulle quattro differenti **linee di business**:



Per ognuna di queste *Business Units*, viene riportato di seguito la modalità di gestione nel monitorare e valutare la soddisfazione del cliente, e i risultati conseguito nel corso del 2021.

Energia & Buildings

Renco ritiene essenziale il processo di *acquisition*, *execution* e *warranty period* dei progetti che coinvolgono il Cliente in maniera continuativa con una pianificazione e un controllo dell'avanzamento regolare. In tale modo il cliente è consapevole dell'andamento del progetto e può fornire al Gruppo *feedback* costruttivi. Le fasi principali in cui il Cliente viene coinvolto direttamente sono le seguenti.



Nell'ambito del processo brevemente riassunto sopra, i principali indicatori quantitativi e qualitativi su cui si valuta la soddisfazione del Cliente dal punto di vista del programma lavori e rispetto delle date di consegna sono i seguenti:

- Performance di progetto (o di disciplina) il cui indice viene calcolato per l'intero progetto e viene condiviso con il Cliente tramite report settimanali e mensili;
- Eventuale applicazione di *Liquidated Damages* o Penali legati a ritardi nel raggiungimento di milestone rilevanti o della data contrattuale di fine progetto;
- Riconoscimento da parte del Cliente di eventuali incentivi per il raggiungimento di milestone particolari nella data pianificata;
- Condivisione settimanale e mensile dell'avanzamento sul programma lavori, degli indici di performance, delle criticità e dei punti di attenzione e relativi feedback ricevuti dal Cliente;
- Eventuali richieste da parte del Cliente di *Recovery Plan*, approvazione e rispetto del nuovo programma. In queste casistiche, dal momento dell'approvazione del *Recovery Plan*, gli indici di performance vengono calcolati con rispetto a questo nuovo programma lavori;
- Eventuali richieste da parte del Cliente di programmi di accelerazione e raggiungimento delle nuove date obiettivo. In queste casistiche, dal momento dell'approvazione del programma accelerato, gli indici di performance vengono calcolati con rispetto a questo nuovo programma lavori;
- Numero di revisioni della *Original Baseline* di progetto;

- *Confidence Level* del programma lavori che esprime la probabilità statistica % di rispettare il programma approvato. Tale livello di confidenza viene calcolato attraverso simulazioni iterative di modelli matematici che simulano i potenziali impatti sul programma lavori, e gli effetti che ne conseguono in termini globali sulle *key milestones* di progetto, di:
 - o rischi ed opportunità ben identificati dal processo di *Risk Management (known-unknowns)*;
 - o rischi generalizzati modellati attraverso distribuzioni probabilistiche della durata attesa delle singole attività del programma (*known-unknowns*).

Il *Confidence Level* è un indicatore che viene calcolato e condiviso con il Cliente nel caso di progetti particolarmente complessi e in contesti di rischio elevato.

Nel corso del 2021, per le commesse in essere **non sono state applicate da parte dei clienti Liquidated Damages e/o Penali per ritardo.**

Ad integrazione del processo di pianificazione e controllo avanzamento dei progetti, interviene anche la funzione di QHSE. Gli **indicatori di performance QHSE** danno informazione sull'andamento di un progetto, comprensiva della capacità reattiva e proattiva di Renco in merito alla gestione delle tematiche sottoelencate:

- Assenza di rilievo di criticità da parte del Cliente che potenzialmente implicano ripercussioni economiche particolarmente gravi (es. non conformità maggiore, *findings, warnings, stop-work authority* con sospensione importante dei lavori);
- Indicatori di *Health&Safety* di performance di Progetto (es. infortuni sul lavoro);
- Indicatori di performance legati all'ambiente (es. *waste management performance*);
- Indicatori di performance legati alla presenza di elementi di *Social Responsibility* (es. Presenza di *Grievance mechanism* e *Claim from local communities*);
- Eventuale applicazione di sanzioni o provvedimenti interdittivi da parte di enti pubblici a seguito di ispezioni legate a Salute, Sicurezza e Ambiente;
- Indicatori Qualità di performance di Progetto;
- Riconoscimenti da parte del Cliente (*Award*) in caso di performance meritevoli nel Progetto.

Servizi O&M

La *Business Unit* Servizi monitora costantemente la soddisfazione del cliente attraverso un processo di feedback che prevede l'analisi di alcuni parametri preventivamente stabiliti con il cliente in base alle sue esigenze, posto sempre il massimo impegno di Renco nel mantenere un elevato standard di sicurezza per le proprie persone.

Con il cliente principale, su cui sono impegnati circa 700 tecnici, è stato instaurato un sistema di misurazione di KPI condivisi che prevedono la misurazione di criteri tecnici (puntualità, qualità del servizio e comportamento dei tecnici), HSE (numero di lettere di richiamo, LTIFR - *Lost Time Injury Frequency Rate*, numero di ore di formazione), di conformità del servizio (violazioni delle norme locali ufficialmente e definitivamente contestate dalle autorità, violazioni del codice etico del cliente), di comportamento commerciale (disponibilità alla partecipazione di meeting stabiliti con frequenza dal cliente, accuratezza dei dati resi disponibili al cliente quali ore lavorate, statini controfirmati, ore di straordinario, ore di ritardo sul servizio reso) ed infine il criterio economico (performance economiche quali i giorni di ritardo sui pagamenti degli stipendi dei dipendenti utilizzati nel servizio).

Nel 2021, la performance di Renco secondo i KPI definiti ha riportato un risultato di **9,5 su 10**, dove il valore di sufficienza è 5.

Per quel che riguarda il secondo cliente per importanza, su cui sono impiegati circa 200 tecnici, gli indicatori oggettivi che vengono presi in considerazione sono la presenza o meno di reclami da parte dei clienti e il numero di tecnici mediamente impiegato nei maggiori progetti.

Nel corso dell'anno 2021, non sono stati ricevuti reclami dai clienti della BU Servizi a conferma degli investimenti nella formazione del personale e nel sistema di gestione.

Asset Management

La *Business Unit Asset Management* non dispone di uno strumento specifico per valutare la soddisfazione del cliente. Tuttavia, tale indicatore, nell'ambito Hotellerie, è monitorato attraverso un voto su scala da 1 a 10 che i clienti che alloggiano presso le strutture del Gruppo, esprimono sulla piattaforma di prenotazione (come Booking e *Trip Advisor*). Questo metodo di prenotazione permette al cliente finale di esprimere un proprio giudizio, che per Renco è di fondamentale importanza ai fini di individuare i punti di forza e di debolezza del Gruppo e di migliorare questi ultimi.

Inoltre, a dimostrazione dell'interesse del Gruppo a sviluppare nuovi sistemi di monitoraggio della soddisfazione della propria clientela, da qualche anno tutti gli hotel del Gruppo dispongono di un sistema di valutazione Renco che viene sottoposto alla clientela per esprimere in maniera del tutto volontaria un giudizio sul proprio soggiorno. Tuttavia, essendo questo sistema volontario, non è possibile raccogliere le valutazioni della totalità della clientela.

Per quanto riguarda le proprietà gestite dal Gruppo adibite ad uso direzionale (palazzi, ambasciate, banche, ecc.), il rapporto diretto e quotidiano che il Gruppo instaura con le persone che ci lavorano, permette una continua condivisione delle necessità evidenziate dal cliente e dei punti di forza della propria attività all'interno della struttura.

Appendice

Numero totale dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato e apprendistato), per area geografica e genere (GRI 102-8)¹⁷

Tipologia contrattuale	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia						
A tempo indeterminato	211	53	264	195	48	243
A tempo determinato	62	6	68	58	7	65
Apprendistato	14	7	21	6	6	12
Totale dipendenti Italia	287	66	353	259	61	320
Resto del Mondo						
A tempo indeterminato	2.021	534	2.555	1.157	376	1.533
A tempo determinato	1.060	120	1.180	1.024	214	1.238
Apprendistato	2	0	2	0	0	0
Totale dipendenti Resto del Mondo	3.083	654	3.737	2.181	590	2.771
Gruppo						
A tempo indeterminato	2.232	587	2.819	1.352	424	1.776
A tempo determinato	1.121	126	1.248	1.082	221	1.303
Apprendistato	16	7	23	6	6	12
Totale dipendenti Gruppo	3.370	720	4.090	2.440	651	3.091

¹⁷ Ai fini della comparabilità del dato, si segnala che i dati relativi all'anno 2020 per le società in Congo fanno riferimento ai dipendenti nel corso dell'anno. Relativamente all'anno 2021, a valle di un processo di miglioramento della rendicontazione delle informazioni, il numero dei dipendenti riportato è puntuale al 31/12/2021. Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo. Questo è il caso per tutti gli indicatori di performance sociale (GRI 102-8, 102-41, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3, e GRI 405-1). La variazione del numero di dipendenti dal 2020 al 2021 è riconducibile principalmente alle società localizzate in Mozambico ed Armenia (i.e. "Resto del Mondo"), in seguito alla riduzione delle attività del Gruppo.

Numero totale dipendenti suddivisi per part-time/ full-time, per genere
(GRI 102-8)

Part-time/ Full-time	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full-time	3.341	695	4.036	2.421	630	3.051
Part-time	29	25	55	19	21	40
Totale	3.370	720	4.090	2.440	651	3.091

Numero totale lavoratori esterni suddivisi per tipologia contrattuale (Personale interinale, Stage, Altri collaboratori), per area geografica e genere (GRI 102-8)

Tipologia contrattuale	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Italia						
Personale interinale	0	0	0	0	0	0
Stage	4	0	4	5	4	9
Altri collaboratori	15	1	16	11	0	11
Totale lavoratori esterni Italia	19	1	20	16	4	20
Resto del Mondo						
Personale interinale	117	28	145	236	29	265
Stage	3	5	8	22	22	44
Altri collaboratori	3	1	4	16	1	17
Totale lavoratori esterni Resto del Mondo	123	34	157	274	52	326

Gruppo						
Personale interinale	117	28	145	236	29	265
Stage	7	5	12	27	26	53
Altri collaboratori	18	2	20	27	1	28
Totale lavoratori esterni Gruppo	142	35	177	290	56	346

Percentuale del totale dei dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva (GRI 102-41) ¹⁸

Numero e percentuale di dipendenti	Al 31 Dicembre 2020	Al 31 Dicembre 2021
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	1.632	1.660
Percentuale	40%	54%

Numero totale dipendenti suddivisi per area geografica genere e fascia di età (GRI 401-1) ¹⁹

Numero di dipendenti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	38	228	87	353	33	206	81	320
Uomini	23	179	85	287	19	160	80	259
Donne	15	49	2	66	14	46	1	61
Resto del Mondo	909	2.258	570	3.737	503	1.833	435	2.771
Uomini	763	1.888	432	3.083	350	1.478	353	2.181
Donne	146	370	138	654	153	355	82	590

Gruppo	947	2.486	657	4.090	536	2.0239	516	3.091
Uomini	786	2.067	517	3.370	369	1.638	433	2.440
Donne	161	419	140	720	167	401	83	651

Numero di assunzioni (GRI 401-1)

Numero di dipendenti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	10	39	27	76	11	18	13	42
Uomini	6	36	26	68	7	17	13	37
Donne	4	3	1	8	4	1	0	5
Resto del Mondo	494	689	128	1.311	404	719	121	1.244
Uomini	460	605	93	1.158	276	518	91	885
Donne	34	84	35	153	128	201	30	359
Gruppo	504	728	155	1.387	415	737	134	1.286
Uomini	466	641	119	1.226	283	535	104	922
Donne	38	87	36	161	132	202	30	364

^{18, 19} Ai fini della comparabilità del dato, si segnala che i dati relativi all'anno 2020 per le società in Congo fanno riferimento ai dipendenti nel corso dell'anno. Relativamente all'anno 2021, a valle di un processo di miglioramento della rendicontazione delle informazioni, il numero dei dipendenti riportato è puntuale al 31/12/2021. Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo. Questo è il caso per tutti gli indicatori di performance sociale (GRI 102-8, 102-41, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3, e GRI 405-1). La variazione del numero di dipendenti dal 2020 al 2021 è riconducibile principalmente alle società localizzate in Mozambico ed Armenia (i.e. "Resto del Mondo"), in seguito alla riduzione delle attività del Gruppo.

Tasso di nuove assunzioni (GRI 401-1) ²⁰

Tasso di assunzione	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	26%	17%	31%	22%	33%	9%	16%	13%
Uomini	26%	20%	31%	24%	37%	11%	16%	14%
Donne	27%	6%	50%	12%	29%	2%	0%	8%
Resto del Mondo	54%	31%	22%	35%	80%	39%	28%	45%
Uomini	60%	32%	22%	38%	79%	35%	26%	41%
Donne	23%	23%	25%	23%	84%	57%	37%	61%
Gruppo	53%	29%	24%	34%	77%	36%	26%	42%
Uomini	59%	31%	23%	36%	77%	33%	24%	38%
Donne	24%	21%	26%	22%	79%	50%	36%	56%

Numero di cessazioni (GRI 401-1)

Numero di cessazioni	Turnover Al 31 Dicembre 2020				Turnover Al 31 Dicembre 2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	10	53	28	91	11	37	27	75
Uomini	7	45	26	78	8	31	26	65
Donne	3	8	2	13	3	6	1	10
Resto del Mondo	305	653	161	1.119	696	1.083	216	1.995
Uomini	238	537	124	899	594	915	175	1.684
Donne	67	116	37	220	102	168	41	311

Gruppo	315	706	189	1.210	707	1.120	243	2.070
Uomini	245	582	150	977	602	946	201	1.749
Donne	70	124	39	233	105	174	42	321

Tasso di turnover (GRI 401-1) ²¹

Tasso di cessazione	Turnover Al 31 Dicembre 2020				Turnover Al 31 Dicembre 2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Italia	26%	23%	32%	26%	33%	18%	33%	25%
Uomini	30%	25%	31%	27%	42%	19%	33%	16%
Donne	20%	16%	100%	20%	21%	13%	100%	72%
Resto del Mondo	34%	29%	28%	30%	138%	59%	50%	72%
Uomini	31%	28%	29%	29%	170%	62%	50%	77%
Donne	46%	31%	27%	34%	67%	47%	50%	53%
Gruppo	33%	28%	29%	30%	132%	55%	47%	67%
Uomini	31%	28%	29%	29%	163%	58%	46%	72%
Donne	43%	30%	28%	32%	63%	43%	51%	49%

²⁰ Il tasso di nuove assunzioni è calcolato come rapporto tra il numero di assunti nel corso del 2021, per area geografica, genere e fascia d'età, e il totale dei dipendenti presenti al 31/12/2021, per la tipologia indicata. La natura del business di Renco, caratterizzata da dipendenti con un elevato turnover in ingresso, può comportare percentuali di tasso di assunzione elevate.

²¹ Il tasso di turnover è calcolato come rapporto tra il numero di cessati nel corso del 2021, per area geografica, genere e fascia d'età, e il totale dei dipendenti presenti al 31/12/2021, per la tipologia indicata. La natura del business di Renco, caratterizzata da dipendenti con un elevato turnover in uscita, può comportare percentuali di tasso di turnover elevate.

Infortuni sul lavoro (GRI 403-9)

Tasso di infortuni sul lavoro	2020	2021
Numero di decessi	0	0
Numero di infortuni gravi ²²	0	0
Numero di infortuni registrabili ²³	0	2
Tasso di infortuni registrabili ²⁴	0	0,06

Numero di ore lavorate	2020	2021
Ore lavorate ²⁵	1.663.963	6.649.476

²² Include gli infortuni che portano a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

²³ Il dato relativo al numero di infortuni registrabili, è relativo ai seguenti casi: decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza. Include gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dalla Società.

²⁴ Tasso di infortuni registrabili: rappresenta il rapporto tra il numero totale di infortuni sul lavoro registrabili e il totale delle ore lavorate nello stesso periodo, moltiplicato per 200.000.

²⁵ Nel 2021, l'aumento delle ore lavorate rispetto al 2020 è riconducibile a due aspetti fondamentali che sono l'aumento significativo registrato dalla BU Servizi e l'apertura di nuove commesse relative all'eco-bonus.

Ore di formazione per categoria professionale e genere (GRI 404-1) ²⁶

2020									
Ore di formazione	N. ore uomini	Totale dipendenti uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	Totale dipendenti donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	Totale dipendenti	N. ore pro-capite
Dirigenti	-	22	0,0	-	5	0,0	-	27	0,0
Quadri	510	135	3,8	56	24	2,3	566	159	3,6
Impiegati	5.867	654	9,0	2.357	197	12,0	8.224	851	9,7
Operai	33.473	2.559	13,1	6.417	494	13,0	39.890	3.053	13,1
Totale	39.849	3.370	11,8	8.830	720	12,2	48.679	4.090	11,9
2021									
Ore di formazione	N. ore uomini	Totale dipendenti uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	Totale dipendenti donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	Totale dipendenti	N. ore pro-capite
Dirigenti	61	29	2,1	-	5	-	61	34	1,8
Quadri	593	141	4,2	15	50	0,3	608	191	3,2
Impiegati	6.746	671	10,1	2.093	265	7,9	8.839	936	9,4
Operai	15.617	1.599	9,8	3.867	331	11,7	19.484	1.930	10,1
Totale	23.017	2.452	9,4	5.974	651	9,1	28.991	3.091	9,4

²⁶ Ai fini della comparabilità del dato, si segnala che i dati relativi all'anno 2020 per le società in Congo fanno riferimento ai dipendenti nel corso dell'anno. Relativamente all'anno 2021, a valle di un processo di miglioramento della rendicontazione delle informazioni, il numero dei dipendenti riportato è puntuale al 31/12/2021. Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo. Questo è il caso per tutti gli indicatori di performance sociale (GRI 102-8, 102-41, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3, e GRI 405-1). La variazione del numero di dipendenti dal 2020 al 2021 è riconducibile principalmente alle società localizzate in Mozambico ed Armenia (i.e. "Resto del Mondo"), in seguito alla riduzione delle attività del Gruppo.

Percentuale totale di dipendenti per genere e per categoria di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale (GRI 404-3) ²⁷

Numero di dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	2020			2021		
	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)
Dirigenti	45,45%	0%	37,04%	48,28%	20,00%	44,12%
Quadri	32,59%	20,83%	30,82%	27,66%	12,00%	23,56%
Impiegati	34,40%	39,59%	35,61%	32,64%	49,06%	37,29%
Operai	3,83%	8,70%	4,62%	6,82%	29,00%	10,62%
Totale	11,19%	17,50%	12,30%	15,61%	35,79%	19,86%

Dipendenti suddivisi per categoria professionale, genere e fascia di età ²⁸ (GRI 405-1)

Numero di dipendenti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
Dirigenti	1	14	12	27	-	21	13	34
Uomini	1	11	10	22	-	18	11	29
Donne	-	3	2	5	-	3	2	5
Quadri	5	110	44	159	22	130	38	191
Uomini	2	94	39	135	9	95	37	141
Donne	3	16	5	24	13	35	2	50
Impiegati	124	594	131	851	159	641	136	936
Uomini	65	464	125	654	73	467	131	671
Donne	61	130	6	197	86	174	5	265
Operai	815	1.768	470	3.053	341	1.229	360	1.930
Uomini	718	1.498	343	2.559	272	1.041	286	1.599
Donne	97	270	127	494	69	188	74	331

Totale	947	2.486	657	4.090	522	2.021	544	3.091
Uomini	786	2.067	517	3.370	354	1.621	465	2.440
Donne	161	419	140	720	168	400	83	651

Diversità negli organi di governo per genere e fasce di età (GRI 405-1) ²⁹

Al 31 Dicembre 2020						
Numero di persone	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
< 30	-	-	-	-	-	-
30-50	2	67%	-	-	2	67%
> 50	1	33%	-	-	1	33%
Totale	3	100%	-	-	3	100%
Al 31 Dicembre 2021						
Numero di persone	Uomini		Donne		Totale	
	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale	Numero	Percentuale
< 30	-	-	-	-	-	-
30-50	2	67%	-	-	2	67%
> 50	1	33%	-	-	1	33%
Totale	3	100%	-	-	3	100%

²⁷ Ai fini della comparabilità del dato, si segnala che i dati relativi all'anno 2020 per le società in Congo fanno riferimento ai dipendenti nel corso dell'anno. Relativamente all'anno 2021, a valle di un processo di miglioramento della rendicontazione delle informazioni, il numero dei dipendenti riportato è puntuale al 31/12/2021. Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo. Questo è il caso per tutti gli indicatori di performance sociale (GRI 102-8, 102-41, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3, e GRI 405-1). La variazione del numero di dipendenti dal 2020 al 2021 è riconducibile principalmente alle società localizzate in Mozambico ed Armenia (i.e. "Resto del Mondo"), in seguito alla riduzione delle attività del Gruppo.

Il numero dei dipendenti che ha ricevuto una valutazione fa riferimento solo alle seguenti società del Gruppo: Italia, Mozambico, Qatar e Kazakhstan.

²⁸ Ai fini della comparabilità del dato, si segnala che i dati relativi all'anno 2020 per le società in Congo fanno riferimento ai dipendenti nel corso dell'anno. Relativamente all'anno 2021, a valle di un processo di miglioramento della rendicontazione delle informazioni, il numero dei dipendenti riportato è puntuale al 31/12/2021. Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo. Questo è il caso per tutti gli indicatori di performance sociale (GRI 102-8, 102-41, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3, e GRI 405-1). La variazione del numero di dipendenti dal 2020 al 2021 è riconducibile principalmente alle società localizzate in Mozambico ed Armenia (i.e. "Resto del Mondo"), in seguito alla riduzione delle attività del Gruppo.

²⁹ La composizione dell'organo di governo è relativa a Renco Group SpA.

Dipendenti appartenenti a categorie protette (GRI 405-1) ³⁰

Dipendenti appartenenti a categorie protette						
Numero di persone	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-
Impiegati	5	4	9	3	3	6
Operai	14	12	26	15	12	27
Totale	19	16	35	18	15	33

Proporzione di spesa verso fornitori locali (GRI 204-1)

Proporzione di spesa verso fornitori locali (€%)	2020	2021
Italia	72%	85%
Armenia	16%	5%
Congo	1%	4%
Kazakhstan	1%	2%
Mozambico	9%	4%

³⁰ Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti, in seguito ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2020 del Gruppo Renco

³¹ Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione:

- Perimetro nazionale, ISPRA (Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale) 2021
- Perimetro internazionale, DEFRA (UK Government – GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2021

^{32, 33} Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti, in seguito ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2020 del Gruppo Renco.

Totale consumi energetici all'interno dell'organizzazione ³¹ (GRI 302-1)

Energia	u.m.	2020	2021
Totale consumi energetici	GJ	169.643	131.040
Energia rinnovabile	GJ	1	27
% Energia rinnovabile sul totale dei consumi energetici	%	0%	0%
Flotta aziendale ³²	u.m.	2020	2021
Totale vetture ad uso aziendale	n.	121	198
Totale vetture	n.	121	198
Totale consumo di carburanti non rinnovabili per uso aziendale	GJ	41.959,67	26.548,64
Totale consumo di carburante	GJ	41.959,67	26.548,64

Consumi e numeri della flotta aziendale ³³ (GRI 302-1)

Consumi e numeri della flotta aziendale					
Uso aziendale	u.m.	2020		2021	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
Diesel	1	984.834	37.522	599.381	22.707
vetture	n.	100	n/a	150	n/a
Benzina	1	128.597	4.379	112.562	3.842
vetture	n.	20	n/a	48	n/a
GPL	1	2.250	59	0	n/a
vetture	n.	1	n/a	0	n/a

Emissioni di CO2 ³⁴ (GRI 305-1, 305-2)

Emissioni di gas ad effetto serra	u.m.	2020	2021
Emissioni dirette di CO2 - Scope 1	tCO2	7.080	4.953
Scope 1 riscaldamento	tCO2	4.294	3.185
Scope 1 autotrazione	tCO2	2.786	1.768
Emissioni indirette di CO2 - Scope 2 - Location Based	tCO2	7.179	6.836
Emissioni indirette di CO2e - Scope 2 - Market Based	6.836	7.263	6.918

Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali (GRI 308-1) ³⁵

Percentuale di nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali		
Numero e percentuale di fornitori	2020	2021
Numero di nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali	20	177
Numero di nuovi fornitori ³⁶	220	510
Percentuale	9%	35%

³⁴ Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2020 sono stati riesposti, in seguito ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2020 del Gruppo Renco.

Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione per il 2021:

- Scope 1: ISPRA 2021 per il perimetro italiano e DEFRA 2021 per il perimetro internazionale;
- Scope 2:
 - o Energia elettrica (Location-based): TERNA – Confronti internazionali 2019 sia per il perimetro italiano che internazionale;
 - o Energia elettrica (Market-based): è stato utilizzato AIB - European Residual Mixes 2020 – Fonte: AIB (2021) sia per il perimetro italiano che internazionale. Qualora questi dati non fossero disponibili all'interno dello stesso è stato utilizzato TERNA 2019.

Le emissioni di Scope 1 e Scope 2 sono espresse in tonnellate di CO2, tuttavia la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO2equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

³⁵ Il perimetro di questo dato fa riferimento esclusivamente a Renco S.p.A.

³⁶ Il dato relativo al numero di nuovi fornitori è oggetto di stima.

Indice dei contenuti GRI

Il Gruppo Renco ha rendicontato le informazioni riportate nel seguente “Indice dei Contenuti GRI”, per il periodo di rendicontazione dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021, con riferimento ai GRI Standard (approccio with reference).

GRI Standard	Disclosure GRI 102: INFORMATIVA GENERALE (2016)	Numero di pagina	Note
PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE			
102-1	Nome dell'organizzazione	Pag. 11	
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	Pag. 11-12-13	
102-3	Luogo della sede principale	Pag. 11	
102-4	Luogo delle attività	Pag. 11-12-13	
102-5	Proprietà e forma giuridica	Pag. 15-16	
102-6	Mercati serviti	Pag. 11; Pag. 41-57	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	Pag. 11; Pag. 22; Pag. 59	
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	Pag. 11; Pag. 59; Pag. 88-91	
102-9	Catena di fornitura	Pag. 79-81	
102-9	Catena di fornitura	Pag. 79-81	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autorità garante della concorrenza e del mercato; ▪ Confindustria Pesaro e Urbino ▪ Assomineraria ▪ Associazione nazionale di impiantistica industriale
STRATEGIA			
102-14	Dichiarazione di un alto Dirigente	Pag. 6-7	
ETICA E INTEGRITA'			
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	Pag. 15-16; Pag. 27-28	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	Pag. 29-30	

GOVERNANCE			
102-18	Struttura della Governance	Pag. 26-27	
102-23	Presidente del massimo organo di governo	Pag. 26-27	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 26-27	
102-26	Ruolo del massimo organo di governo nello stabilire finalità, valori, e strategie	Pag. 26-27	
102-32	Ruolo del massimo organo di governo nel reporting di sostenibilità	Pag. 26-27; Pag. 9	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	Pag. 34	
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	Pag. 90	
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	Pag. 34	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 34	
TEMATICHE DI REPORTING			
102-45	Soggetti inclusi nel Bilancio Consolidato	Pag. 8-9	
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri di temi	Pag. 8-9	
102-47	Elenco dei temi materiali	Pag. 36-37	
102-50	Periodo di rendicontazione	Pag. 8-9	
102-51	Data del report più recente	Pag. 8-9	
102-52	Periodicità della rendicontazione	Pag. 8-9	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	Pag. 8-9	
102-55	Indice dei contenuti GRI	Pag. 101-108	

TOPIC SPECIFIC STANDARDS

GRI 200: ECONOMIC SERIES

TEMA MATERIALE: Gestione responsabile della supply chain

GRI 204: Pratiche di approvvigionamento (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 79-80-81	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 79-80-81	
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Pag. 79; Pag. 98	

GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)

308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 80; Pag. 101	Il perimetro di questo dato fa riferimento esclusivamente a Renco S.p.A.
-------	--	-------------------	--

TEMA MATERIALE: Etica di Business e Anti-Corruption

GRI 205: Anticorruzione (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 28-30	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 28-30	
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese		Nel periodo di rendicontazione non sono stati segnalati casi di corruzione.

TEMA MATERIALE: Compliance e Gestione dei Rischi

GRI 307: Compliance ambientale (2016)

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 27-30	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 27-30	
307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale		Nel periodo di rendicontazione non sono stati segnalati casi di non conformità.

TEMA MATERIALE: Risultati finanziari robusti

103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 23	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 23	
TEMA MATERIALE: Governance			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 36-37	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 26-27	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 26-27	
GRI 300: ENVIRONMENTAL SERIES			
TEMA MATERIALE: Efficiamento energetico			
GRI 302: Energia (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 36-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 71-72	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 71-72	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag. 72; Pag. 99-100	
TEMA MATERIALE: Riduzione delle emissioni			
GRI 305: Emissioni (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 72-73	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 72-73	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 72-73; Pag. 99-100	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 72-73; Pag. 99-100	
TEMA MATERIALE: Gestione dei consumi idrici			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti		

103-2	Valutazione delle modalità di gestione		Al momento non è presente un modello di gestione in essere. Tuttavia, il Gruppo si impegna ad implementarlo nei prossimi anni.
TEMA MATERIALE: Gestione e riciclo dei rifiuti			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 74-75	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 74-75	
TEMA MATERIALE: Cambiamento Climatico			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 71	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 71	
GRI 400: SOCIAL SERIES			
TEMA MATERIALE: Gestione e Retention dei dipendenti			
GRI 401: Occupazione (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 63; Pag. 65-66	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 63; Pag. 65-66	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 63; Pag. 65-66; Pag. 88-93	
TEMA MATERIALE: Salute e Sicurezza sul Lavoro			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 67-68	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 67-68	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 67-68	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 67-68	

403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 67-68	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori, e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 67-68	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 67-68	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 67-68	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 67-68	
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 94	
TEMA MATERIALE: Sviluppo e Formazione dei dipendenti			
GRI 404: Formazione e Istruzione (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 66-67; Pag. 68	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 66-67; Pag. 68	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 94-95	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 96	
TEMA MATERIALE: Diversità e inclusione			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 64-65	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 64-65	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 96-97	
GRI 406: Non discriminazione (2016)			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 26-28; Pag. 64-65	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 26-28; Pag. 64-65	

406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate		Nel periodo di rendicontazione non sono stati segnalati casi di discriminazione.
TEMA MATERIALE: Welfare e benessere dei dipendenti			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 66	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 66	
TEMA MATERIALE: Soddisfazione del Cliente			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 82-85	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 82-85	
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	.	Nel periodo di rendicontazione non sono stati segnalati casi di non conformità
TEMA MATERIALE: Qualità e catena del valore			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 82	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 82	
TEMA MATERIALE: Tutela e rispetto delle condizioni di lavoro			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 22-23; Pag. 26-28; Pag. 64	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 22-23; Pag. 26-28; Pag. 64	
TEMA MATERIALE: Impatto sul territorio e coinvolgimento delle comunità locali			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 43-57	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 43-57	

TEMA MATERIALE: Certificazioni in ambito sociale/ambientale			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 80	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 80	
TEMA MATERIALE: Dialogo costante con gli stakeholder			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 34-35	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 34-35	
TEMA MATERIALE: Identità di Brand			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 14-17	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 14-17	
TEMA MATERIALE: Employer Branding			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 65	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 65	
TEMA MATERIALE: Filantropia Aziendale			
103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	Pag. 35-36	
103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	Pag. 43-57	
103-3	Valutazione delle modalità di gestione	Pag. 43-57	

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di
Renco Group S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Bilancio di Sostenibilità della Renco Group S.p.A. e sue controllate (di seguito anche il "Gruppo" o "Gruppo Renco") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della Renco Group S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (*"GRI Standards"*), come descritto nella sezione *"Nota metodologica"* del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Renco in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona

Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

Il nome Deloitte si riferisce a una o più delle seguenti entità: Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una società inglese a responsabilità limitata (*"DTTL"*), le member firm aderenti al suo network e le entità a esse correlate. DTTL e ciascuna delle sue member firm sono entità giuridicamente separate e indipendenti tra loro. DTTL (denominata anche *"Deloitte Global"*) non fornisce servizi ai clienti. Si invita a leggere l'informativa completa relativa alla descrizione della struttura legale di Deloitte Touche Tohmatsu Limited e delle sue member firm all'indirizzo www.deloitte.com/about.

© Deloitte & Touche S.p.A.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *“International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito anche *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised* (*“reasonable assurance engagement”*) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con la Direzione ed il personale di Renco Group S.p.A. e con il personale di Renco-Kat S.r.l., Renco Property LLP, Renco Gestion Immobiliere, Renco Congo Sarlu, Renco Congo Valore, Italsec Congo e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo

- a livello di Gruppo:
 - con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le seguenti società Renco Group S.p.A., Renco-Kat S.r.l., Renco Property LLP, Renco Gestion Immobiliere, Renco Congo Sarlu, Renco Congo Valore e Italsec Congo, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione del Gruppo e della loro ubicazione, abbiamo effettuato riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili coinvolti nella predisposizione del Bilancio di Sostenibilità e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Renco relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.



Jessica Lanari
Socio

Ancona, 28 luglio 2022

