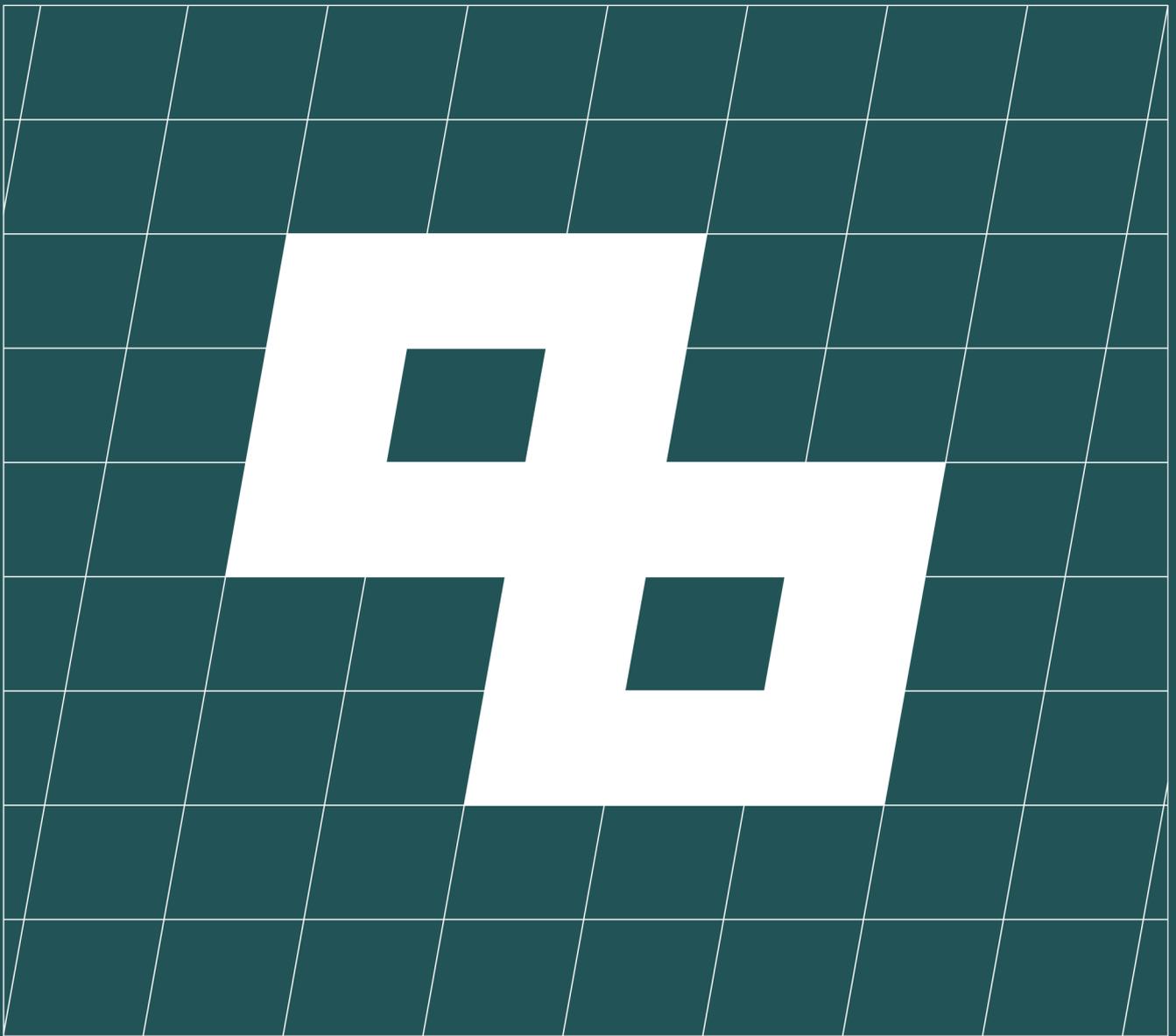


# Sustainability Report 2022





# Indice

Lettera agli stakeholder	6
Nota metodologica	8
<b>Il Gruppo Renco</b>	<b>10</b>
1.1 Profilo e storia del Gruppo	11
La struttura societaria	14
Le milestones del Gruppo Renco	16
1.2 Highlights del Gruppo nel 2022	17
1.3 Valori e mission	18
1.4 Un modello di business sostenibile	20
<b>Governance di Gruppo</b>	<b>25</b>
2.1 La Governance del Gruppo Renco	26
2.2 Etica ed integrità di business	30
Codice Etico	30
Modello 231 e lotta alla corruzione	31
Sistema di whistleblowing	34
Sistema di controllo	34
Organi di vigilanza e controllo	35
<b>Il percorso di sostenibilità del Gruppo Renco</b>	<b>36</b>
3.1 Live the planet better	37
3.2 Gli Stakeholder del Gruppo	40
3.3 Analisi di Materialità	41
3.4 Sustainable Development Goals	44

<b>Impatto sui principali territori in cui il Gruppo opera</b>	<b>46</b>
4.1 Gestione responsabile sulle realtà del Gruppo	47
4.2 La Fondazione Renco	48
4.3 Renco in Armenia	50
4.4 Renco in Congo	53
4.5 Renco in Mozambico	56
4.6 Renco in Kazakhstan	61
4.7 L'impegno di Renco sulle principali commesse aperte al 31.12.2022	62
<b>Le Persone del Gruppo Renco</b>	<b>72</b>
5.1 Gestione e sviluppo dei dipendenti	73
Tutela della diversità	74
Attrazione di nuovi talenti	77
Welfare e benessere dei dipendenti	79
Sviluppo e formazione dei dipendenti	80
5.2 Salute e sicurezza dei lavoratori	85
<b>Tutela dell'Ambiente</b>	<b>90</b>
6.1 L'impegno del Gruppo Renco per l'ambiente	91
6.2 Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni	92
6.3 Gestione dei rifiuti	98
<b>Qualità e Catena del Valore</b>	<b>102</b>
7.1 Gestione responsabile della supply chain	103
Processo di qualifica dei fornitori	104
7.2 Rapporto con i clienti	106
Qualità dei servizi offerti	106
Soddisfazione del cliente	107
<b>Appendice</b>	<b>112</b>
<b>Indice dei contenuti GRI</b>	<b>129</b>



# Lettera agli stakeholder

Siamo lieti di presentarvi il nostro bilancio di sostenibilità. Questo documento rappresenta per noi un importante strumento di rendicontazione e comunicazione trasparente che illustra l'attività della nostra organizzazione, non limitandosi ai soli risultati finanziari raggiunti.

Già alcuni anni fa abbiamo deciso di modificare la nostra strategia per soddisfare un'esigenza, ovvero quella di affrontare dei cambiamenti radicali nei nostri mercati di riferimento, e sfruttarne al meglio le opportunità: avevamo deciso di spostare il nostro focus dal mercato dell'Oil&Gas verso quello della transizione energetica, e di ridurre il nostro ruolo di EPC Contractor per diventare sviluppatori e realizzatori di progetti complessi, incrementando conseguentemente il coinvolgimento di istituzioni pubbliche e finanziarie nella nostra attività.

Da un punto di vista operativo, siamo già ad un punto avanzato di questo processo di cambiamento: pressoché ogni nostro progetto al momento o riguarda la transizione energetica, o è un progetto sviluppato da noi (generalmente un project finance) o rientra in entrambe le categorie. Le nostre più importanti iniziative in sviluppo, come quelle in Congo e Mozambico, esasperano talmente il concetto da risultare "disruptive" per la nostra classica attività.

Questo significa che la sostenibilità è al centro della nostra strategia e della nostra filosofia; pertanto, decliniamo i principi ESG con concetti legati al nostro modo di fare le cose.

La sostenibilità economica, si traduce in resilienza intrinseca all'organizzazione, dovuta alla diversificazione geografica e delle attività.

Quella sociale in reciprocità, cioè nell'idea che Renco cresce se e solo se crescono i paesi in cui opera. Per questo, anche attraverso l'operato della nostra

fondazione, costruiamo scuole ed ospedali: perché la nostra finalità non è quella di sfruttare i territori, ma di abitarli.

Infine, interpretiamo la sostenibilità ecologica con il concetto di legacy, costruiamo non soltanto per noi, ma anche per coloro che verranno dopo di noi.

Da tutto questo deriva la sintesi “live the planet better”, il nostro nuovo payoff che riassume la nostra filosofia: Renco sa che solo le relazioni umane, l’innovazione tecnologica e l’investimento in bellezza possono contribuire a creare un modello di sviluppo sostenibile e lasciare un mondo migliore per le future generazioni. Sviluppare solide e durature relazioni con clienti, comunità, e partner industriali, istituzionali e tecnici è un asset strategico per il nostro Gruppo.

PRESIDENTE DEL C.D.A.  
Giovanni Gasparini

# Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il terzo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Renco (di seguito anche “Renco” o il “Gruppo”), e delle sue controllate, descrivendone le iniziative e i principali risultati in termini di performance di sostenibilità raggiunti nel corso del 2022 (dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022).

Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto con riferimento ai “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 dell’analisi di materialità svolta agli inizi del 2023, 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 3.3. “Analisi di Materialità”.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economico-finanziarie riportate in questo documento coincide con quello del Bilancio Consolidato del Gruppo al 31 dicembre 2022<sup>1</sup>.

I dati e le informazioni di natura ambientale e sociale includono le Società in Italia<sup>2</sup> (Renco S.p.A., Renco Capital S.r.l., Italsec G7 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, Armpower CJSC), in Kazakhstan<sup>3</sup> (Renco Kat S.r.l., Renco Property LLP), in Congo (Renco Gestion Immobiliere, Renco Congo Sarlu, Renco Congo Valore, Italsec Congo, Renco Green Sarlu), 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 al biennio 2021-2022, è stata inclusa la società Renco Middle East LLC in Oman. Con riferimento alle sole informazioni sociali, il perimetro di rendicontazione comprende anche la Società Renco Qatar.

La periodicità della rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità è impostata

secondo una frequenza annuale.

Ove presenti, i dati relativi agli esercizi precedenti sono da considerarsi comparativi, allo scopo di facilitare la valutazione dell'andamento dell'attività del Gruppo. Le riesposizioni dei dati comparativi precedentemente pubblicati sono chiaramente indicate come tali. Inoltre, al fine di una corretta rappresentazione delle performance del Gruppo e per garantire l'attendibilità dei dati, il ricorso a stime è stato limitato il più possibile. Ove ve ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

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 5 ottobre 2023, ed è disponibile sul sito web del Gruppo Renco all'interno della sezione Investor Relations a partire dal 6 ottobre 2023.

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

<sup>1</sup> Si rimando al Bilancio Consolidato 2022 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito [www.renco.it](http://www.renco.it).

<sup>2</sup> Sono invece escluse le società con sole sedi commerciali in quanto non presentano impatti ambientali e/o sociali significativi (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, Renco Erma S.r.l., Greenergo). Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

<sup>3</sup> Sono invece escluse le società con sole sedi commerciali in quanto non presentano impatti ambientali e/o sociali (Geodelta CORP). Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

# 1. Il Gruppo Renco



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 Europa, Africa, Asia e Medio Oriente, 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 2.000 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, dell'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.

L'attività del Gruppo è articolata su diverse linee di business che comprendono la Business Line **Energia**, la Business Line **Buildings**, la Business Line **Asset Management** e la Business Line **Servizi**.

- **Energia** Renco come sviluppatore, sponsor finanziario e general contractor per opere complesse su larga scala ad alto contenuto tecnologico (impianti di trattamento e compressione del gas, centrali elettriche a gas, parchi eolici, centrali idroelettriche e solari e impianti di produzione di idrogeno);
- **Buildings** Renco come costruttore di edifici e complessi di edifici multifunzionali, sia attraverso il finanziamento di progetti sia con progetti "chiavi in mano";
- **Asset Management** Renco come gestore di hotel e uffici in Italia e all'estero, oltre a campi di lavoro per dipendenti e lavoratori in località remote, attraverso personale qualificato che gestisce tutte le attività;
- **Servizi** Renco come erogatore di servizi industriali integrati, di progettazione e dettaglio, di gestione e supervisione durante la fase di costruzione, di gestione e manutenzione di impianti industriali complessi e di opere complesse su larga scala.

## 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.



### 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 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, e servizi di hotellerie, e gestisce gli immobili direzionali di proprietà del Gruppo e di terzi;
- **Renco Valore** 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..<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione *Organization Chart* presente all'interno del sito Renco ([www.renco.it](http://www.renco.it))

Sintesi della struttura societaria del Gruppo Renco  
al 31 dicembre 2022



## 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/mln

2015

### Apertura al mercato dei capitali

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

2019

### Ulteriori certificazioni

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

2021

### Completamento della centrale elettrica Armpower

Da 254 Mw, con accensione e messa in produzione

1979

### Costituzione Renco S.p.A.

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

2000 – 2010

### Consolidamento presenza internazionale

Rafforzamento della 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

## Highlights del Gruppo nel 2022

Nel corso, degli anni, il **Gruppo Renco** ha stabilito numerose sedi nei paesi di principale interesse economico. Al 31.12.2022, il valore della produzione per area geografica corrisponde a:

<b>Europa</b>	<b>233,9 Eur/mln</b>	53%
<b>Africa</b>	<b>60,4 Eur/mln</b>	13%
<b>Medio Oriente</b>	<b>21,9 Eur/mln</b>	5%
<b>Paesi ex CSI</b>	<b>127,9 Eur/mln</b>	29%

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.



## 1.3 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 territori coinvolti 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 territorio, 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 territori in cui portare tutte le proprie divisioni di business. Italia, 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

**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.**

Europa e Medio Oriente.

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



## 1.4 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 calmierare 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 territori 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 territori in cui la Società opera.



Nello specifico, ognuna delle due principali controllate di Renco Group S.p.A. 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 incre-

mentare 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, tutte le strutture di Renco Valore sono dotate di procedure di relazione con il cliente finalizzate al costante miglioramento della qualità dei servizi erogati.

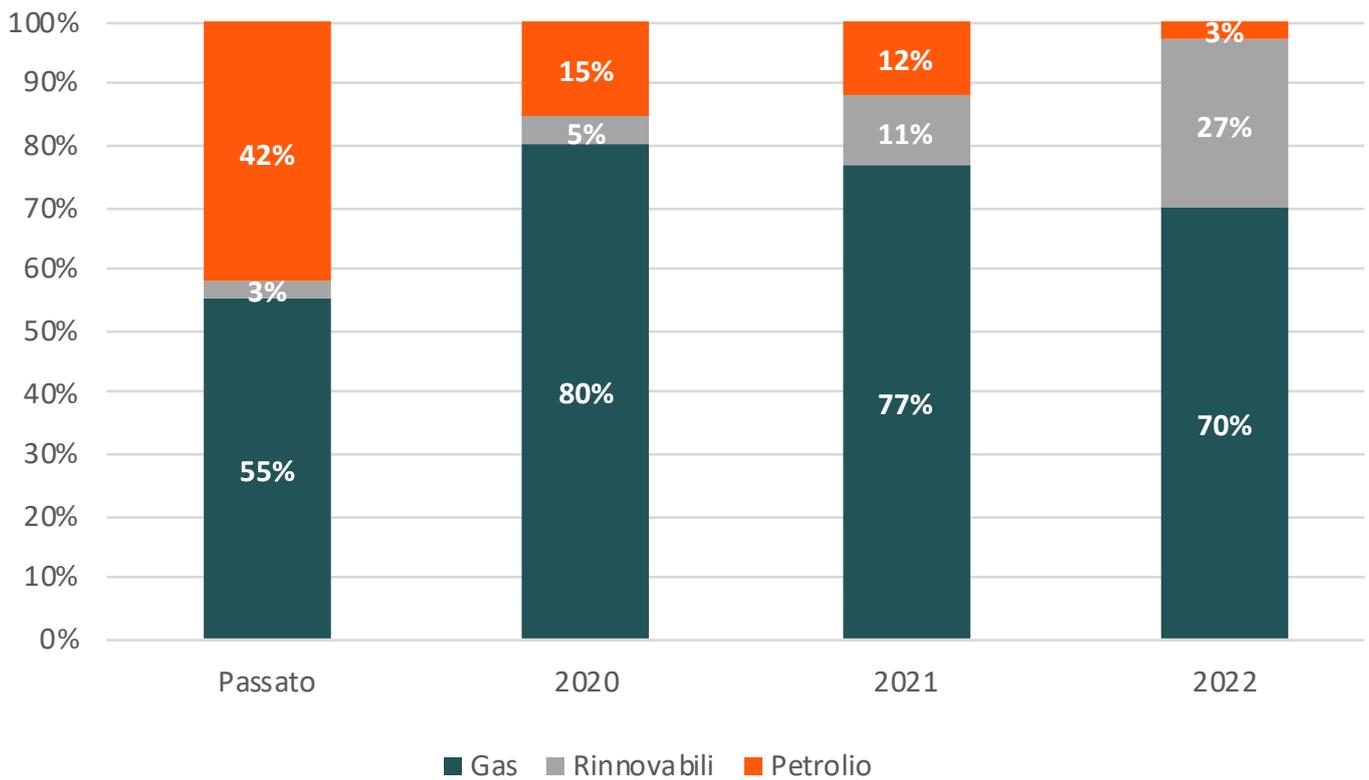
Il Gruppo Renco ha intrapreso un percorso strategico ampio e strutturato, cercando di integrare la **sostenibilità** all'interno del proprio business. Infatti, il Gruppo ha mostrato interesse nel perseguire l'obiettivo della creazione di valore condiviso per i propri *stakeholder*, elemento distintivo 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 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.

A partire 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**, l'esercizio 2022 ha visto il proseguimento della commessa per la costruzione della stazione di decompressione gas Everdrup e l'inizio di una importante commessa di costruzione di una linea di acquedotto di 173 km

### Transizione del valore della produzione di Renco per fonte energetica (2022)



in Kazakhstan. Inoltre, le attività collegate al bonus 110 (anche “Superbonus 110”) hanno rappresentato un’importante fonte di produzione per RENCO. A tal proposito, l’esercizio 2022 si è chiuso con un **valore della produzione di 444 milioni di euro**, registrando un incremento del 32,8% rispetto al 31 dicembre 2021<sup>5</sup>.

### FORBES - Premio Sustainability Award top 100

Nella seconda edizione del premio istituito da Forbes, RENCO è entrata nella top 100 delle aziende che si sono distinte per sostenibilità. Il premio rende merito a quelle aziende che hanno fatto dello sviluppo sostenibile parte integrante del proprio DNA aziendale, predisponendo i processi, i sistemi e le risorse in modo da poter ridurre il proprio impatto ambientale e sociale.

<sup>5</sup> Si rimanda al Bilancio Consolidato 2022 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito [www.renco.it](http://www.renco.it).

## 2. Governance di Gruppo



## La Governance del Gruppo Renco

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

- **Assemblea dei Soci** L'Assemblea dei Soci è competente per le questioni stabilite dalla legge e dall'atto costitutivo. L'Assemblea 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 del Gruppo Rinaldo Gasparini e del socio Antonio Passeri.
- **Consiglio di Amministrazione** 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 restano in carica per il mandato definito all'atto della nomina da parte dell'Assemblea dei Soci e per un periodo di tre esercizi.

Al 31/12/2022, il Consiglio di Amministrazione di Renco Group S.p.A. risulta così composto: Giovanni Gasparini (figlio del fondatore del Gruppo Rinaldo Gasparini) è Presidente, Lorenzo Passeri è Consigliere e Giovanni Frezzotti è Consigliere Indipendente. L'incarico è stato conferito nel 2021, e la scadenza del mandato è fissata alla data dell'Assemblea che sarà convocata per l'approvazione del bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2023.

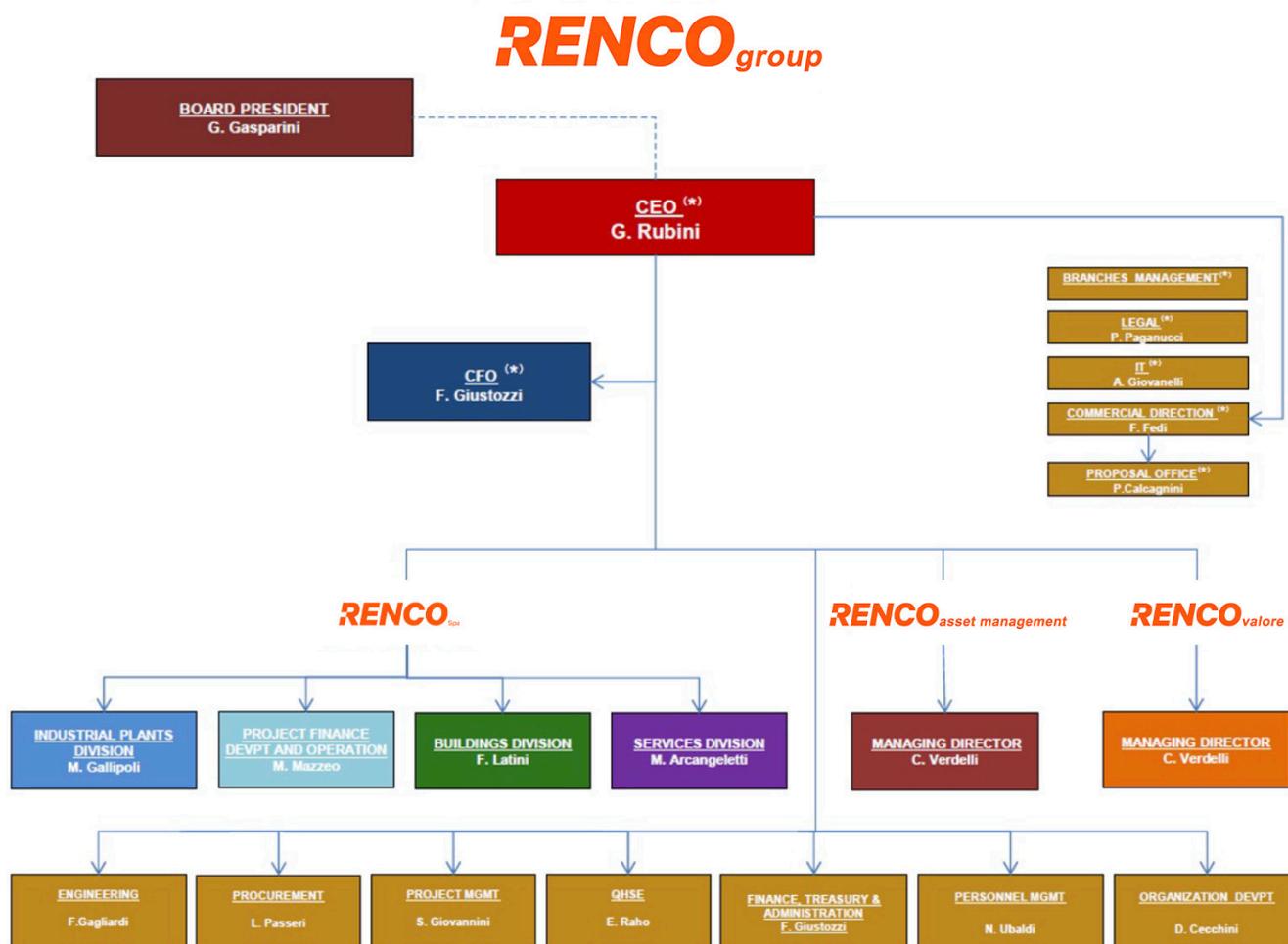
Il Consiglio di Amministrazione conferisce all'**Amministratore Delegato** il compito di sviluppare il piano industriale e il piano degli investimenti del Gruppo e predisporre e perseguire una politica aziendale, volta al rispetto del modello di Codice Etico che il Gruppo Renco ha adottato nel 2011. 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.

Per quanto riguarda la remunerazione dei componenti del Consiglio di

Amministrazione, il sistema prevede che i membri del CdA ricevano un compenso annuo fisso. Tale sistema di compensazione viene regolato in conformità alle normative vigenti e alle politiche interne del Gruppo, garantendo la trasparenza e l'equità nella retribuzione dei membri del Consiglio di Amministrazione.

- **Organismo di Vigilanza** L'Organismo di Vigilanza, deputato alla vigilanza e al controllo del rispetto del Codice Etico, è l'organo che vigila sul funzionamento e sull'osservanza dei Modelli di organizzazione, gestione e controllo, e ne verifica l'efficacia e l'efficienza degli stessi al fine di prevenire qualsiasi comportamento che possa integrare una qualsivoglia fattispecie di reato.

## Organigramma del Gruppo Renco al 31 dicembre 2022



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

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.

- **Comitato di Sostenibilità** Agli inizi del 2023, Renco ha istituito un Comitato di Sostenibilità, organo di consultazione interdisciplinare e inter-funzionale, dedicato a favorire il processo decisionale strategico riguardante la sostenibilità. Il principale scopo del Comitato è agevolare la redazione, l'attuazione, il monitoraggio, la valutazione e il controllo delle azioni previste dal Piano a Medio Lungo Termine ESG, attualmente in fase di elaborazione.

## 2.2 Etica ed integrità di business

Il Gruppo Renco ha sempre conformato il proprio sistema di Governance e la conduzione di tutte le attività ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, onestà e integrità, nel rispetto di leggi, regolamenti, requisiti obbligatori, standard internazionali e linee guida, sia nazionali che esteri.

### Codice Etico

A tal proposito, il Gruppo dispone di un proprio Codice Etico, approvato dal Consiglio di Amministrazione, che contiene i principi e le regole di comportamento che Renco riconosce per lo svolgimento delle proprie attività e nella gestione dei rapporti con i terzi. Il Codice Etico indirizza dirigenti e dipendenti, consulenti, fornitori e intermediari, a condurre le attività in modo integro e onesto. Il 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 Etico 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 adeguate 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. In conformità a quanto previsto dal Codice Etico, il Gruppo vieta ai propri dipendenti, ai partner commerciali e a chiunque svolga attività in nome o per conto del Gruppo, qualsiasi offerta, promessa, richiesta (*corruzione attiva*) o accettazione (*corruzione passiva*) di qualsiasi forma di pagamento improprio e/o illecito, sia direttamente (da parte del personale di Renco) che indirettamente (da parte di chiunque agisca in nome e/o per conto di Renco), in denaro o altre utilità, o qualsiasi cosa rappresenti un vantaggio per la persona, materiale o morale, economico o altro, considerato tale dagli usi e dalla comune credenza, considerato anche come agevolazione, o garanzia per il conseguimento delle prestazioni dovute, nelle attività di business o anche nei rapporti con i propri stakeholders o con la Pubblica Amministrazione.

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.

Sulla base della politica di tolleranza zero nei confronti di qualunque episodio di corruzione e /o fattispecie di reato, dettata dal Consiglio di Amministrazione, il Gruppo ha predisposto un **Programma di Conformità di Anticorruzione**, che riassume l'impegno del Gruppo nei confronti dei principi delineati nel Codice Etico, nella Politica Anticorruzione e nelle relative procedure, e delle disposizioni introdotte 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
<b>Selezione di Fornitori e Subappaltatori</b>	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.
<b>Selezione ed assunzione del personale</b>	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.
<b>Rapporti con Enti pubblici o pubblici funzionari</b>	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.
<b>Ricezione o dazione di regalie, soggiorni, offerta di cene e pranzi</b>	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.
<b>Pagamenti di somme</b>	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, è stata disposta la costituzione di un **Ufficio Compliance** e di un Compliance Officer, che si occupa sia di implementare adeguate procedure (sulla base delle esigenze del Gruppo), sia di organizzare specifiche attività di formazione e sensibilizzazione di tutto il personale.

In cooperazione con l'**Organismo di Vigilanza**, l'Ufficio Compliance ha il compito di valutare l'adeguatezza delle procedure (ad esempio, procedure di selezione dei fornitori) nel prevenire le fattispecie di reato previste dalla normativa di riferimento. L'Ufficio ha il potere di compiere audit interni al fine di verificare la corretta adozione delle procedure ed il rispetto del Codice Etico.

Tali organi di controllo hanno l'obbligo di riferire immediatamente al Consiglio d'Amministrazione ogni eventuale violazione che dovesse essere rilevata, impegnandosi a determinare l'immediata cessazione di comportamenti illegittimi, che dovranno essere segnalati alle competenti autorità giudiziarie, nel caso in cui questi fossero riconducibili a fattispecie di reato. La corretta verifica e documentazione di ogni violazione rientra nei compiti affidati all'Organismo di Vigilanza, il quale dovrà proporre agli organi di governo della società ed in primis al Consiglio di Amministrazione, l'adozione di adeguate misure e procedure volte ad impedire il ripetersi di simili comportamenti.

Nel 2022, non sono stati registrati casi di non conformità a leggi e regolamenti, e non si sono verificati episodi di corruzione o violazioni del Codice Etico. Inoltre, il Gruppo non ha subito azioni legali riguardanti comportamenti anticompetitivi, prassi monopolistiche o violazioni di leggi antitrust.

Per il futuro, Renco ha previsto non solo il continuo e costante aggiornamento del Modello in base alle integrazioni normative, ma anche una nuova verifica dei rischi considerando le effettive attività della società e l'implementazione delle procedure per la prevenzione di ogni possibile comportamento contrario alla normativa. In particolare, a maggio 2023, il Sistema di Gestione Anticorruzione di Renco S.p.A. è stato certificato secondo la norma ISO 37001.

In termini di **conflitti di interesse**, vengono svolti audit interni periodici da parte dell'Organismo di Vigilanza, al fine di verificarne l'inesistenza tra coloro che occupano posizioni apicali.

## Sistema di whistleblowing

Renco 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 Compliance al quale, in forma del tutto anonima, possono essere segnalati tali casi.

## Sistema di controllo

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 (in particolare 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 qualsiasi 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 Consiglio di Amministrazione, e riferisce periodicamente l'esito del suo operato allo stesso Consiglio di Amministrazione. Inoltre, come descritto in precedenza, l'Organismo di Vigilanza, affiancato dall'Ufficio di Compliance, si impegna a valutare il rispetto e l'esatta adozione di varie procedure aziendali attraverso processi di audit interni i cui risultati vengono successivamente comunicati ai dirigenti interessati e all'Amministratore Delegato ed al Consiglio di Amministrazione.

## 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. Il percorso di Sostenibilità del Gruppo Renco



Renco è consapevole che solo le relazioni umane, l'innovazione tecnologica e l'investimento nella bellezza possono contribuire a costruire un modello di sviluppo sostenibile e lasciare un mondo migliore alle generazioni future.



Il Gruppo Renco lavora costantemente per raggiungere un'integrazione completa della sostenibilità sociale e ambientale all'interno del proprio modello di business. L'ottenimento della certificazione **Social Accountability 8000** per il Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale (novembre 2020) e la pubblicazione del **Bilancio di Sostenibilità** rappresentano passi importanti nel percorso del Gruppo.

## LIVING THE PLANET BETTER

Tra crisi, opportunità e cambiamenti

Lo sviluppo Sostenibile. Il ruolo dell'impresa e della Comunità

A novembre del 2022, Renco ha organizzato l'evento “**Living the planet better**”, dedicato alla partecipazione sociale dell'impresa e della comunità, con il coinvolgimento di imprese, autorità, parti sociali ed associazioni di categoria. Durante la giornata, gli speakers coinvolti hanno trattato diversi temi di particolare importanza, negli ambiti dello sviluppo sostenibile, della sicurezza sul lavoro, del diversity management e delle comunità energetiche.

## COMUNITÀ SOLARE

Sempre nel 2022, in collaborazione con il Comune di Pesaro, Renco ha sviluppato il progetto (pilota) della **Comunità Solare**, a cui hanno aderito dodici famiglie, di cui sei dipendenti di Renco. L'energia prodotta dai pannelli fotovoltaici installati presso gli stabilimenti di Renco viene convogliata sulla rete cittadina e uno smart meter contabilizza il quantitativo di energia solare impiegata a livello domestico nelle abitazioni delle dodici famiglie coinvolte.

Nel 2022, l'implementazione dei pannelli fotovoltaici ha permesso di risparmiare 114,25 tonnellate di CO<sub>2</sub>\*

\* Le emissioni evitate sono state calcolate sulla base del «fattore di emissione del mix elettrico» che rappresenta il valore medio di emissioni di CO<sub>2</sub> dovuto alla produzione dell'energia elettrica utilizzata in Italia. Il dato è reso pubblico dal Ministero dell'Ambiente, che aggiornato ad oggi è 0,531 kg di CO<sub>2</sub>/kWh.

## 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 questo motivo, per il Gruppo è di fondamentale importanza individuare i temi rilevanti per gli *stakeholder* con cui interagisce in modo più significativo.

All'inizio del 2023, 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 del Gruppo Renco e coloro che hanno un impatto diretto o indiretto sulle attività e sui risultati del Gruppo.

Questa procedura ha portato all'identificazione di dodici categorie di *stakeholder* principali, riportati di seguito:



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*.

Nell'ambito delle proprie attività, Renco si interfaccia con l'Autorità garante della concorrenza e del mercato, l'Associazione nazionale di impiantistica industriale, Confindustria Pesaro e Urbino, e Assomineraria

### 3.3 **Analisi di Materialità**

Lo svolgimento dell'analisi di materialità è di fondamentale importanza per il Gruppo Renco perché permette di evidenziare sia gli aspetti rilevanti per il Gruppo sia gli interessi e le aspettative dei propri *stakeholder*.

Il processo di analisi di materialità è stato svolto per la prima volta nel 2021, ai fini della rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità 2020, e ha consentito di individuare gli aspetti significativi in ambito economico, sociale e ambientale per il Gruppo Renco e per i suoi *stakeholder*.

A partire dal 1° gennaio 2023, ha trovato applicazione l'aggiornamento dei GRI Standards Universali (2021). Uno dei concetti chiave dell'aggiornamento dei GRI Standards è che le tematiche materiali sono quelle che rappresentano gli impatti più significativi di un'organizzazione su economia, ambiente e persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

Di conseguenza, all'inizio del 2023, è stato effettuato un aggiornamento dell'analisi di materialità, secondo i nuovi requisiti.

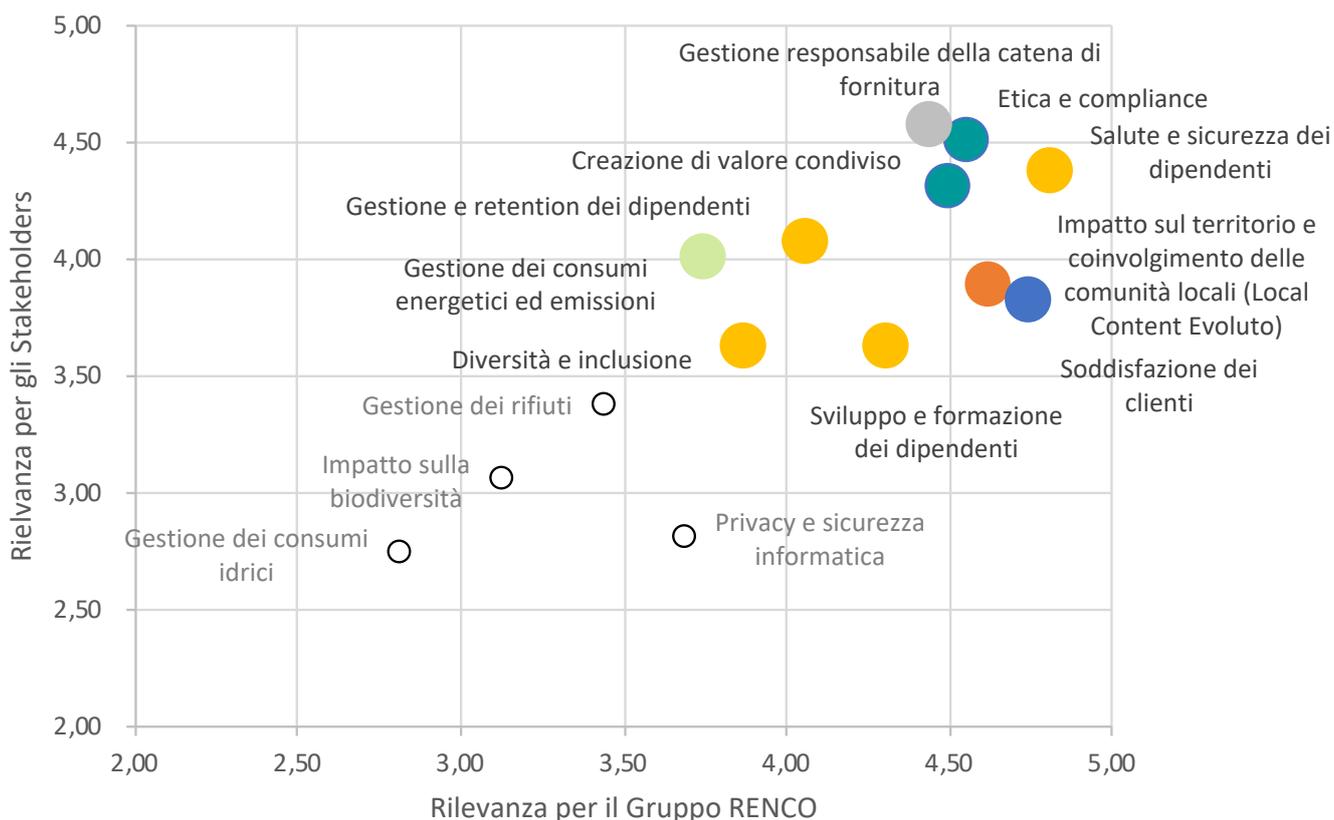
L'analisi di materialità è stata realizzata partendo da un'analisi del contesto (sia esterno sia interno), tramite la quale sono stati identificati gli impatti (positivi o negativi, attuali o potenziali) generati su economia, ambiente e persone tramite le attività del Gruppo, o ai quali il Gruppo contribuisce. Gli impatti emersi dall'analisi sono stati sottoposti a valutazione da parte del Top Management e dei membri del Comitato di Sostenibilità (attori fondamentali per la realizzazione delle politiche e delle iniziative di responsabilità sociale

del Gruppo), attraverso il diretto coinvolgimento durante un workshop di sostenibilità.

Successivamente, sulla base delle valutazioni circa la rilevanza degli impatti, sono state definite le tematiche materiali per il Gruppo Renco e per i suoi stakeholder.

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.

### Matrice di materialità



La matrice di materialità dimostra l'importanza dei temi attinenti alle macro-aree “**Go-vernance e Responsabilità Economica**”, “**Gestione Responsabile delle Commesse**”, “**Gestione responsabile della supply chain**” e “**Responsabilità verso il personale**”, in linea con l'assetto valoriale del Gruppo orientato verso un business etico, volto alla tutela, al rispetto e alla soddisfazione delle proprie persone e dei propri clienti. Inoltre, si evidenzia il buon posizionamento del tema “**Impatto sul territorio e coinvolgimento delle comunità locali (Local Content Evoluto)**”, la cui rilevanza è aumentata rispetto all'analisi di materialità svolta nel 2021, confermando il ruolo strategico riconosciuto al Gruppo Renco nel sostegno del lavoro di qualità e della crescita occupazionale.

## Sustainable Development Goals

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:

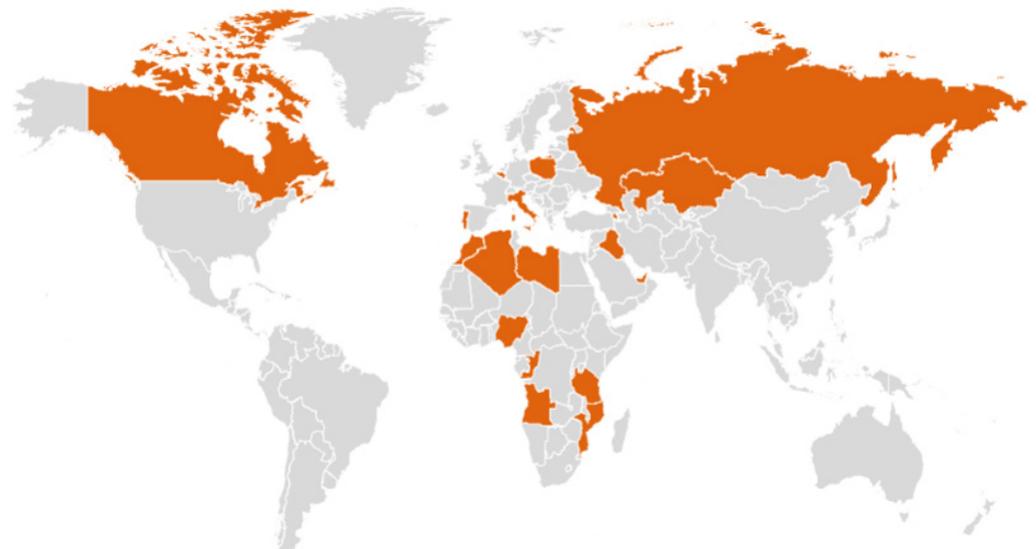


## 4. Impatto sui principali territori in cui il Gruppo opera



## 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 2022, il Gruppo ha continuato a sostenere concretamente, attraverso molteplici iniziative, tutte le comunità dei territori serviti.

## La Fondazione Renco

La Fondazione Renco dimostra come l'impegno sociale sia parte integrante della cultura aziendale del Gruppo<sup>6</sup>. 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.

<sup>6</sup> Per ulteriori dettagli rispetto alle Fondazione Renco, visitare il sito: <https://rencofoundation.org>

	<p><b>Albania</b> Donazione di due villette ai terremotati di Devoll</p>
	<p><b>Armenia</b> <b>Sostegno Orfanotrofio Madre Teresa di Calcutta:</b> La Fondazione sostiene gli orfanotrofi gestiti dalle suore di Madre Teresa di Calcutta, nelle città di Yerevan e Spitak</p>
	<p><b>Congo</b> <b>Clinica ostetrica:</b> La Fondazione ha finanziato e realizzato una clinica di 650 mq a Point-Noire, incluse le apparecchiature medicali necessarie per il funzionamento. La clinica è stata donata ad una Fondazione locale che si occupa della gestione.</p>
	<p><b>Italia</b></p> <p><b>Parco Giochi Inclusivo:</b> La Fondazione ha aderito al progetto del Comune di Pesaro di riqualificazione del parco Miralfiore, progettando un parco inclusivo, che comprende attrezzature che possono essere utilizzate da bambini aventi diverse abilità.</p> <p><b>Ristrutturazione e Gestione Villa Molaroni:</b> La Fondazione ha restaurato Villa Molaroni, Museo della Marineria; attualmente, si occupa della gestione del complesso villa-parco-museo.</p> <p><b>Emergenza Emilia-Romagna:</b> La Fondazione ha sostenuto l'associazione Mediafriend nella loro raccolta fondi volta ad intervenire per la ricostruzione ex novo della scuola media di Sant'Agostino, lesionata dal sisma.</p> <p><b>Solidarietà Terremoto Arquata del Tronto:</b> Al fine di accelerare le operazioni di prima assistenza e sgombero delle macerie, la Fondazione ha offerto un contributo al Comune di Arquata del Tronto.</p>
	<p><b>Mozambico</b></p> <p><b>Escolas Seguras:</b> La Fondazione si è occupata della realizzazione e si occupa della manutenzione periodica di un complesso scolastico nel villaggio di Ngoma nella regione di Cabo Delgado.</p> <p><b>Donazione Alluvionati:</b> La Fondazione ha supportato la popolazione colpita dal Ciclone "Idai" a Beira, fornendo generi alimentari e materiale medico.</p>
	<p><b>Tanzania</b></p> <p><b>Programma Borse di Studio:</b> Per sopperire alla mancanza di personale medico qualificato, la Fondazione finanzia progetti per la formazione dello staff e organizza corsi di aggiornamento, tirocini pratici e borse di studio.</p> <p><b>Programma Salute di Comunità:</b> Il Programma offre semplici servizi sanitari ed educazione alla salute nei villaggi a Zanzibar, al fine di aumentare l'accesso alla salute per i gruppi più vulnerabili e discriminati dal punto di vista sociale.</p> <p><b>Clinica Materno-Infantile:</b> La Fondazione ha finanziato e realizzato un centro medico per l'assistenza a donne incinta e neonati nel villaggio di Nungwi nel nord dell'isola di Zanzibar. La fondazione attualmente supporta finanziariamente e gestisce il centro, assicurando l'efficienza e la qualità del servizio e fornendo parte del personale medico e paramedico, le medicine essenziali e le attrezzature mediche.</p>

## 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 Armpower<sup>7</sup>.

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

Nel corso degli ultimi anni, considerando anche gli effetti della guerra in Nagorno Karabakh (conclusasi nel 2020) Renco ha continuato a sostenere la popolazione in Armenia attraverso una serie di iniziative a favore della comunità, tra cui il supporto alle suore di Madre Teresa, le donazioni alla Fondazione di Charles Aznavur, e ulteriori donazioni occasionali per bambini con malattie gravi in sostegno delle cure mediche.

<sup>7</sup> Per ulteriori dettagli rispetto alle Società del Gruppo Renco in Armenia, si rimanda al Bilancio Consolidato 2022 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito [www.renco.it](http://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 2022* (Global Gender Gap Report 2022 - Reports - World Economic Forum) l'Armenia, su 146 paesi del mondo, si trova al 89° 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 l'obiettivo 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 nei progetti di Renco in Armenia, 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.



### 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.

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, Renco in Congo ha proseguito con il suo tradizionale impegno nel sociale. In aggiunta alle iniziative legate alla gestione della situazione sanitaria, Renco si è attivata socialmente su altri fronti:

- 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.
- Ogni Natale il Gruppo regala giochi ai bambini degli orfanotrofi e abiti alle vedove.
- Nel 2021, il Gruppo 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 650 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.

## PROGETTO DI RIFORESTAZIONE A MBÈ

In data 29 novembre 2022, Renco, tramite la società controllata congolese Renco Green SARLU, ha siglato una concessione con una durata iniziale di 30 anni, rinnovabile per altri 30 anni, con il Ministero delle Economia Forestale della Repubblica del Congo, relativa a due lotti di terreno nelle prossimità del villaggio di Mbè (situato a circa 130km a nord-est di Brazzaville).

Tale concessione ha come oggetto la realizzazione di un importante progetto di riforestazione di terreno oggi coperto da savana, e si inquadra all'interno del Programma Nazionale di Rimboschimento (PRONAR, Programme Nationale d'Afforestation et de Remboisement) promosso dal Ministero dell'Economia Forestale. Il Progetto si colloca all'interno delle iniziative globali volte al contenimento delle emissioni di CO<sub>2</sub> in atmosfera, per il raggiungimento degli obiettivi fissati dal Protocollo di Kyoto.

Questo Progetto prevede il rimboschimento dei due lotti assegnati con un'estensione di oltre 40.000 ettari con un investimento complessivo di oltre 80 milioni di euro.

Il Progetto Jardine Carbonne de Mbe (conosciuto anche come “JA. CA.M.”) è mosso da linee guida di differente natura:

### **Ambientale**

- Contenimento del surriscaldamento climatico tramite il processo di Carbon Capture;
- Rigenerazione, salvaguardia e incremento delle macchie di foresta naturale degradata presenti nel territorio;
- Rafforzamento della biodiversità nei territori;
- Salvaguardia e incremento della fauna.

### **Sociale**

- Generazione occupazionale tramite creazione di posti di lavoro per la popolazione locale;
- Formazione professionale del personale impiegato;
- Realizzazione di infrastrutture per il territorio.

### **Economica**

- Generazione di Carbon Credit;
- Spinta al rafforzamento dell'economia locale nei territori interessati.

## 4.5 Renco in Mozambico

In Mozambico, Renco conduce il proprio business dal 2012 operando tramite diverse società<sup>8</sup> 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.

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 Pemba.



<sup>8</sup> Per ulteriori dettagli rispetto alle Società del Gruppo Renco in Mozambico, si rimanda al Bilancio Consolidato 2022 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione *Investor Relations* del sito [www.renco.it](http://www.renco.it).

Nel 2022, Renco ha continuato a rafforzare la propria presenza in Mozambico, concentrandosi sull'area nord del Paese. Attraverso il consolidamento degli investimenti strategici, ha continuato ad ampliare le sue operazioni nel settore portuale con l'espansione del **Pemba Bulk Terminal**, al fine di sfruttare le opportunità di crescita nell'industria del trasporto marittimo e supportare lo sviluppo dell'area portuale di Pemba.

Parallelamente all'espansione nell'area nord del Paese, Renco ha intrapreso un'intensa attività commerciale per espandersi in nuove zone all'interno del Mozambico. In particolare, ha concentrato i propri sforzi nell'area di Maputo e nella provincia di Inhambane. Questa strategia è stata guidata dalla volontà di sfruttare la vasta conoscenza acquisita sul territorio nel corso degli anni e di ridurre i rischi legati all'operare esclusivamente nella regione del bacino del Rovuma.

Attraverso questa espansione geografica, il Gruppo mira a cogliere le opportunità commerciali offerte da queste nuove aree, le quali potrebbero presentare mercati in crescita e favorire partnership locali vantaggiose. L'obiettivo è quello di ampliare le proprie attività in settori chiave come l'energia, l'edilizia, il turismo e il trasporto, al fine di diversificare la propria presenza nel mercato mozambicano e cogliere nuove opportunità di business.

Questa strategia di espansione e diversificazione evidenzia la volontà del Gruppo Renco di consolidare la propria posizione nel mercato mozambicano, sfruttando la sua esperienza e le sue risorse per contribuire allo sviluppo economico del Paese e al contempo raggiungere una maggiore crescita e resilienza aziendale.

## LE INIZIATIVE NEL PAESE

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.

Renco mantiene il proprio impegno nella formazione e nello sviluppo delle competenze dei membri delle comunità, mantenendo e consolidando la collaborazione esistente con IFPELAC (Instituto de Formação Profissional e Estudos Laborais), contribuendo all'elaborazione dei programmi di formazione e ospitando gli internship degli allievi del centro.

Inoltre, ha avviato una nuova collaborazione con la Direzione provinciale per l'industria e il

commercio, con l'obiettivo di favorire l'inserimento nella supply chain del Gruppo Renco di micro-imprese fondate e gestite esclusivamente da persone nate sul territorio. Riconoscendo l'importanza delle piccole imprese locali per la crescita economica e sociale del Paese, Renco ha lavorato attivamente per supportare e promuovere l'innovazione e l'imprenditorialità locale. A tal fine, Renco ha effettuato una donazione di attrezzature informatiche al centro di formazione provinciale per microimprenditori, consentendo agli aspiranti imprenditori di accedere a strumenti e risorse tecnologiche necessarie per migliorare le loro competenze imprenditoriali. Inoltre, Renco ha contribuito alla riabilitazione dei locali del centro, creando un ambiente accogliente e funzionale per l'apprendimento e la formazione.

Il Gruppo si impegna nel continuare a collaborare con istituzioni locali e partner strategici per promuovere la formazione e lo sviluppo imprenditoriale, creando un ambiente propizio all'innovazione e alla crescita economica sostenibile. Questo impegno riflette la visione del Gruppo di contribuire in modo significativo allo sviluppo socio-economico del Mozambico, investendo nelle persone e nelle comunità in cui opera.

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.

In accordo con il Dipartimento dell'Istruzione Locale, Renco ha finanziato, attraverso la Fondazione Renco, la **costruzione della scuola Antonio Passeri** che è stata successivamente donata alla municipalità 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. Tutt'ora Renco si occupa pro bono della manutenzione dell'edificio e del materiale scolastico ordinario.

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.



## OSPEDALE COMUNITARIO A MAHATE

Nel 2022, il Gruppo Renco ha proseguito la sua strategia di resilienza e di impegno verso il territorio e le comunità in Mozambico, al fine di rafforzare la propria posizione e promuovere l'armonia con il territorio circostante.

Come parte di questa strategia, il Gruppo ha preso la decisione di costruire un ospedale comunitario nel quartiere svantaggiato di Mahate, finanziandolo interamente. La struttura è in fase di design e di iter autorizzativo ed è previsto che la costruzione abbia inizio ad agosto 2023.

L'obiettivo di questa iniziativa è quello di fornire supporto e risorse mediche fondamentali a una comunità che ha difficoltà nell'accedere a servizi sanitari adeguati. L'ospedale comunitario di Mahate è progettato per offrire servizi medici di base, cure primarie, servizi di maternità e assistenza sanitaria generale per i residenti del quartiere e delle zone circostanti.

Con l'investimento completamente a carico del Gruppo Renco, l'ospedale comunitario sarà realizzato per rispondere alle esigenze specifiche della comunità locale e migliorare la qualità della vita delle persone. Questa iniziativa dimostra l'impegno di Renco nel contribuire allo sviluppo sociale ed economico del Paese, investendo nella salute e nel benessere delle comunità in cui opera.

Questo tipo di iniziative contribuiscono a creare un legame più stretto tra il Gruppo Renco e le comunità locali, promuovendo una relazione di fiducia reciproca e il sostegno al progresso sociale ed economico nel lungo termine.

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 nelle infrastrutture) e Renco Property (che possiede e gestisce gli immobili di proprietà). Il Gruppo possiede inoltre quattro filiali autonome localizzate in Atrayu, Uralsk, Aksai e Nur-Sultan<sup>9</sup>.



<sup>9</sup> Per ulteriori dettagli rispetto alle Società del Gruppo Renco in Kazakhstan, si rimanda al Bilancio Consolidato 2022 del Gruppo Renco, scaricabile dalla sezione Investor Relations del sito [www.renco.it](http://www.renco.it).

## LE INIZIATIVE NEL PAESE

In Kazakhstan, Renco ha recentemente concentrato i propri sforzi nel promuovere iniziative volte a supportare con aumenti salariali e donazioni ai propri dipendenti.

In particolare, 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. Inoltre, da più di 20 anni, alla fine di ogni anno, Renco organizza eventi di Natale dove si distribuiscono anche dei doni ai figli dei dipendenti.

Infine, 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.

## 4.7 L'impegno di Renco sulle principali commesse aperte al 31.12.2022

### 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, Marche e area metropolitana di Milano e di Roma) per la realizzazione delle opere necessarie e per la gestione degli aspetti finanziari, attraverso l'utilizzo dello sconto in fattura garantito ai condomini.

Le attività sono 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 significati-

vamente l'impatto ambientale. 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.

Questi interventi stanno favorendo l'impiego di risorse e manodopera locale nei nostri cantieri, facendo da volano ad una ripresa economica del settore edile. La Renco SpA impiega il 65% di forza lavoro locale coinvolgendo il 60% di subappaltatori del territorio.



## ARMENIA: CENTRALE ELETTRICA A CICLO COMBINATO A YEREVAN

### 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 in-

- 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'am-

biente 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.

Renco è orgogliosa nell'aver contribuito allo sviluppo di una maggiore produzione ed indipendenza energetica del paese.

## MOZAMBICO: AFUNGI - CAMPO CCS JV

Il 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 CSSJV**, capeggiato da SAIPEM, per la realizzazione di un campo da 9.500 posti ad Afungi del valore di 200 mln (70 mln USD la quota di pertinenza di Renco) a sua volta a servizio del consorzio Mozambique LNG capeggiato da Total.

Renco 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.

Ad oggi, a seguito degli atti di violenza verificatisi nella penisola di Afungi e della situazione politica instabile, il progetto di Mozambique LNG e di conseguenza le commesse di Renco sono stati temporaneamente sospesi da parte di *Total Energies*. Data la complessità della situazione e i rischi associati, è stato necessario adottare precauzioni adeguate a garantire la sicurezza delle persone coinvolte nel progetto e proteggere gli investimenti.

Le prospettive di ripresa del progetto EPC per il campo di Afungi sono attualmente previste per la fine del 2023 e l'inizio del 2024, a fronte di un miglioramento sostanziale nella situazione di sicurezza nell'area nord della provincia di Cabo Delgado.



## 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:

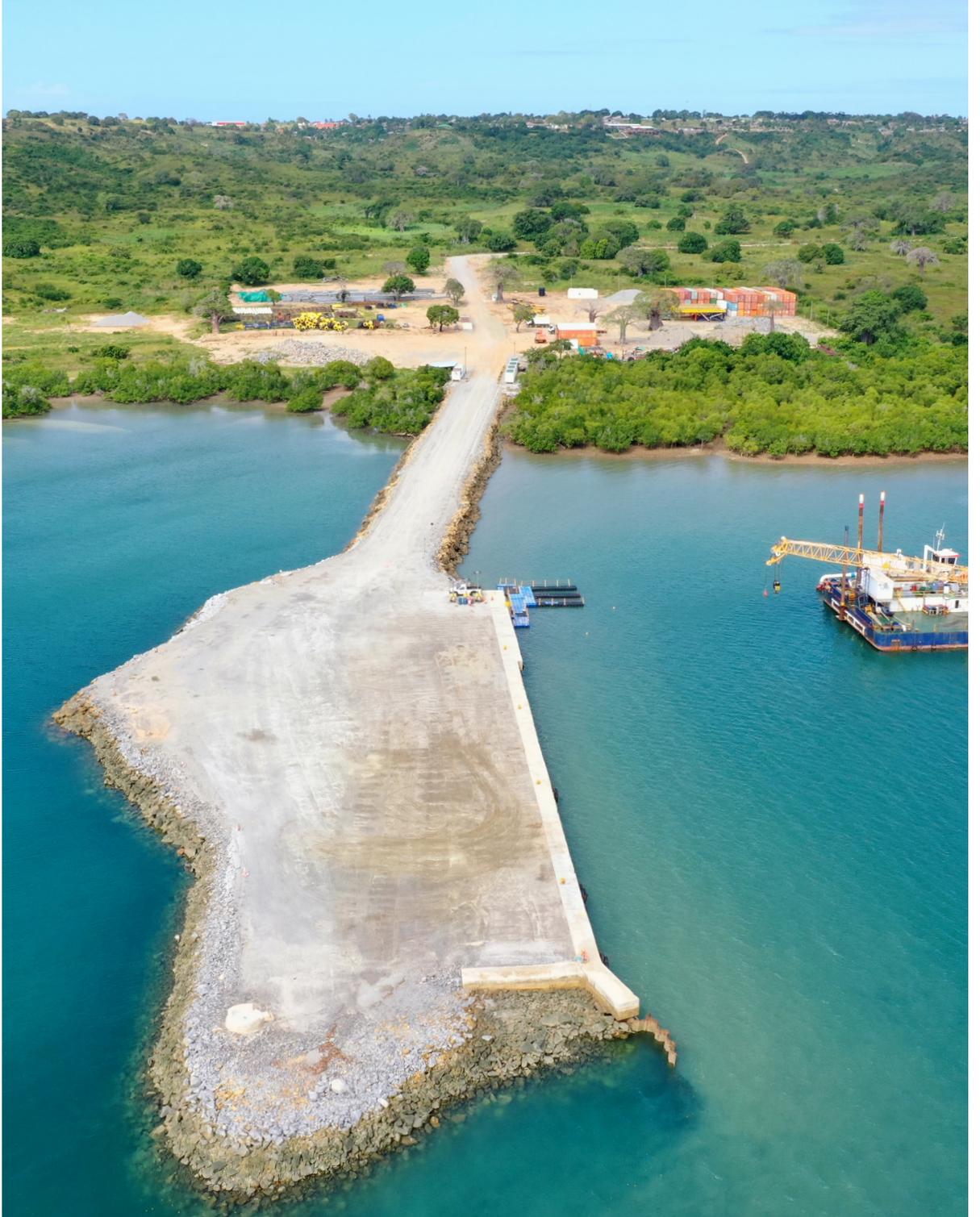
- **SFRUTTAMENTO DEL MOLO A PEMBA PER IL TRASPORTO DI MATERIALE PER LE OPERAZIONI GAS;**
- **ACQUISIZIONE E INSTALLAZIONE DI UN PONTE COLLEGATO AL MOLO ESISTENTE PER SODDISFARE AL MEGLIO IL SUPPORTO LOGISTICO ALLE ATTIVITÀ OFFSHORE;**
- **SVILUPPO DI UN DISTRETTO INDUSTRIALE INTEGRATO MULTIDISCIPLINARE 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) nelle attività di costruzione di infrastrutture legate al progetto gas di Afungi, che per il loro completamento necessiteranno di 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.

Il progetto del polo logistico "Pemba Bulk Terminal" sta progredendo secondo il programma stabilito, con l'espansione che è stata portata avanti nell'anno 2022 e che si prevede si concluderà a luglio 2023. Questa fase di espansione ha consentito di aumentare la capacità operativa del terminal, fornendo infrastrutture logistiche avanzate per la gestione efficiente e sicura delle merci.

La costruzione del Pemba Bulk Terminal non solo ha creato opportunità di lavoro per il personale locale durante il processo di realizzazione, ma continuerà a generare occupazione e fornire benefici economici nella fase operativa. La presenza di un'infrastruttura logistica moderna come questa avrà un impatto positivo sullo sviluppo industriale dell'area, facilitando il trasporto di merci e materiali, favorendo l'attrazione di investimenti e stimolando la crescita economica. La presenza di un polo logistico come il Pemba Bulk Terminal potrebbe contribuire alla diversificazione economica dell'area, promuovendo lo sviluppo di settori complementari come il commercio internazionale, l'industria manifatturiera e il turismo. Ciò potrebbe favorire l'attrazione di nuove imprese e investimenti nel territorio, creando ulteriori opportunità di lavoro e stimolando la crescita economica locale.



Un aspetto importante da sottolineare è che il Pemba Bulk Terminal è stato progettato tenendo in considerazione la sostenibilità ambientale e il rispetto per il territorio. Sono state adottate misure per minimizzare gli impatti negativi sull'ambiente, come ad esempio l'utilizzo di tecnologie e processi eco-sostenibili, la gestione responsabile dei rifiuti e il monitoraggio della flora e fauna esistente.

Complessivamente, il progetto del polo logistico "Pemba Bulk Terminal" si prefigura come un'importante iniziativa che combina benefici socio-economici, sviluppo industriale e un approccio responsabile all'ambiente, contribuendo al progresso dell'area e alla creazione di un futuro sostenibile. Non a caso, nel corso del 2022, il progetto Pemba Bulk Terminal è stato premiato dal Ministero dell'Industria e Commercio come "Miglior progetto infrastrutturale".

## 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 nel 2020 la commessa dell'impianto di decompressione gas a Everdrup per il cliente Energynet, confermandosi per questo un player primario per questo tipo di attività.

L'aggiudicazione è stata ottenuta grazie alle competenze consolidate di Renco nel settore delle costruzioni e dell'EPC. Queste competenze hanno permesso a Renco di sviluppare

una particolare expertise nella pianificazione dei lavori in cantieri complessi e nel procurement. Inoltre, la capacità di Renco di mobilitare materiali e personale altamente qualificato dalle proprie società italiane ed estere ha rappresentato un ulteriore elemento di forza.

Nel corso del 2022, il cliente ha sollecitato un'accelerazione dei lavori per rendere operativo l'impianto entro novembre 2022, a causa della carenza di gas proveniente dalla Russia e in risposta agli atti di sabotaggio del gasdotto Nord Stream. È fondamentale evidenziare che il governo danese ha garantito l'approvvigionamento di gas alla Polonia, al posto del gas russo, grazie anche all'entrata in funzione della nostra centrale di compressione. Entro la fine del 2022, l'impianto è stato consegnato al cliente e da allora è stato utilizzato incessantemente a pieno regime.



# 5. Le Persone del Gruppo Renco



## 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, l'ufficio "Sviluppo Organizzativo" (istituito nel 2018), 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. L'evoluzione dei modelli lavorativi ha 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, senza necessariamente comportare radicali cambiamenti dell'organizzazione del lavoro o dello stile di vita dei dipendenti.

Rispetto al 2021, l'**organico di Gruppo al 31 dicembre 2022** risulta essere in diminuzione del 25%, contando un totale di **2.517 dipendenti**, di cui il 68% è costituito da uomini e il restante 32% da donne (in aumento rispetto al 23% del 2021). Nel corso del 2022, il Gruppo si è avvalso di forza lavoro esterna al fine di supportare le proprie attività, per un totale di 213 persone, di cui 159 lavoratori somministrati, 27 stagisti e 27 collaboratori esterni.

Il Gruppo si impegna nel creare relazioni lavorative sempre più stabili con i propri lavoratori. A dimostrazione di ciò, al 31 dicembre 2022, circa il **67% dei dipendenti** è assunto a

**tempo indeterminato**, in aumento rispetto al 2021. Inoltre, i dipendenti prediligono soluzioni full-time (per il 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 (1.542), seguito da quello degli Impiegati (792), caratteristiche fisiologiche in considerazione del settore di operatività del Gruppo.

## Tutela della diversità

Il Gruppo 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. Pertanto, si impegna a garantire un trattamento giusto e paritario per tutti i lavoratori, contribuendo a creare una cultura aziendale che promuove il rispetto reciproco e la valorizzazione delle diversità. Inoltre, 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.

Attraverso queste iniziative, Renco dimostra il suo impegno concreto per il benessere dei propri dipendenti e per il raggiungimento di una gestione delle risorse umane responsabile e inclusiva, creando un ambiente di lavoro che favorisce la crescita personale e professionale di tutti i lavoratori.

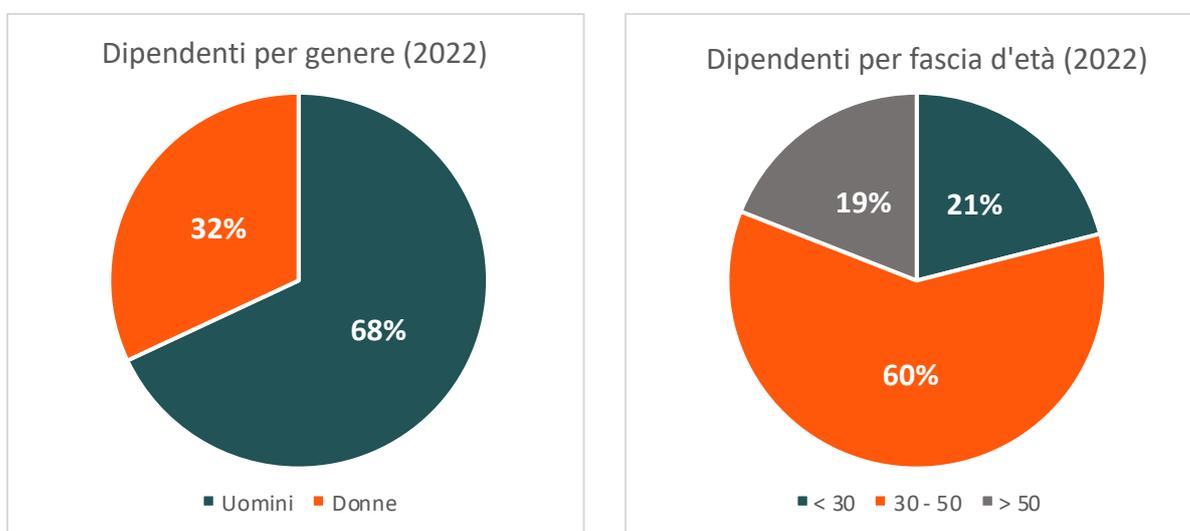
Il monitoraggio sul rispetto dei **diritti fondamentali** dei dipendenti e delle principali categorie di *stakeholder* avviene costantemente, seguendo le linee guida definite dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). Il Responsabile delle Risorse Umane si occupa non soltanto di garantire il 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 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.

In quest'ottica, Renco SpA otterrà entro il 2023 la certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR 125, obiettivo 5 dell'Agenda ONU, per garantire il conseguimento e il manteni-

mento di un ambiente lavorativo più inclusivo e meno discriminatorio, attraverso l'implementazione di un Sistema di Gestione da sottoporre al percorso di Certificazione.

Al 31 dicembre 2022, considerando i soli dipendenti interni, la suddivisione per genere risulta al **68% uomini** e al **32% donne**; inoltre, il **60% dei dipendenti** si colloca nella fascia di età tra i **30 e i 50 anni**, il 19% ha un'età anagrafica maggiore di 50 anni, il 21% 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 2022 il numero di dipendenti appartenenti a categorie protette, è di **45 dipendenti**.

## MOZAMBICO

In Mozambico, le società sono particolarmente attente 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.

Nel corso del 2022, sulla base di negoziazioni volontarie, è stata elaborata una Policy salariale unificata per tutto il Gruppo nel Paese, al fine di garantire pari opportunità a tutti i lavoratori in base al loro ruolo all'interno dell'organizzazione, indipendentemente da provenienza geografica, sesso, lingua e religione. L'implementazione della Policy è prevista per il 2023.

La Policy si basa sui principi di parità e giustizia, assicurando che tutti i dipendenti del Gruppo Renco in Mozambico siano retribuiti in modo equo e conforme alle loro responsabilità e competenze professionali, senza disparità salariali ingiustifica-

te basate su fattori non pertinenti al merito del lavoratore.

Questa Policy salariale unificata sottolinea l'impegno del Gruppo Renco nel promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, rispettando i diritti dei dipendenti e garantendo pari opportunità di crescita e sviluppo professionale per tutti. La sua implementazione contribuirà a creare un clima di fiducia e a motivare i dipendenti, favorendo la coesione e l'efficienza all'interno dell'organizzazione.

Nel corso del 2022, non sono stati segnalati casi di discriminazione.

## 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 2022, il Gruppo Renco ha assunto 1.222 persone, di cui il 32% di età inferiore ai 30 anni. I dipendenti che invece hanno lasciato il Gruppo nel corso del 2022 sono 2.173. Le uscite hanno riguardato per il 17% personale di età inferiore ai 30 anni, per il 64% personale di età tra i 30 e i 50 anni, e per il 18% 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.

## CONGO

Il successo degli sforzi di reclutamento di Renco Congo è frutto della cura e dell'attenzione che l'azienda pone nella preparazione dell'offerta di lavoro, nella promozione delle posizioni aperte e nella selezione dei candidati.

Questo approccio garantisce a Renco di attrarre e trattene-  
re i candidati più promettenti. Inoltre, l'azienda promuove una  
stretta collaborazione con le scuole di formazione per indivi-  
duare giovani talenti e assumere personale qualificato.

La salvaguardia del benessere dei dipendenti e del clima aziendale è stata al centro delle iniziative del Gruppo Renco negli ultimi anni. Grazie al dialogo costante con i propri dipendenti, il Gruppo ha ottenuto un miglioramento nelle pratiche lavorative e nei servizi di *welfare* e di *benefit* offerti.

Nella sede centrale di Pesaro, Renco ha attivato una serie di servizi gratuiti o agevolati per i dipendenti, al fine di creare un ambiente di lavoro stimolante, tra cui:

- Navetta gratuita dalla stazione dei treni di Pesaro, con due corse al mattino e due alla sera;
- Biciclette disponibili gratuitamente in pausa pranzo;
- Mensa aziendale;
- 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, due volte a settimana, a prezzo convenzionato;
- Servizio di lavaggio auto a prezzo agevolato;
- Convenzioni con strutture di vario genere (ristoranti, spa, palestre, negozi, etc.) situate nei pressi della sede centrale;
- Servizio socio-assistenziale, che permette ai dipendenti di usufruire di un Care Manager capace di indirizzare e agevolare le esigenze personali (psicologo) e familiari (baby sitter, badanti, etc.), anche attraverso prezzi agevolati.

## In Congo è attivo un contratto collettivo di lavoro, che comprende una parte importante della politica retributiva.

In particolare, il contratto collettivo fornisce informazioni sull'inquadramento professionale dei lavoratori (sulla cui base sono fissati gli stipendi), sui vantaggi concessi e sulle diverse tipologie di premialità che vengono elargite. I premi di fine anno sono assegnati sulla base del sistema di valutazione delle prestazioni, che ne definisce i termini e le condizioni.

Dato l'impegno di Renco Congo in materia di lotta alla discriminazione, il contratto collettivo riporta anche un articolo che condanna ogni forma di discriminazione.

Per garantire il dialogo sociale, la direzione generale e le parti sociali si incontrano periodicamente a seconda della natura o dell'importanza del tema da trattare, anche per procedere a eventuali revisioni del valore degli elementi salariali acquisiti.

In Congo, Renco organizza **giornate di "team building"**, con l'obiettivo di riunire i dipendenti e promuoverne la coesione. Inoltre, in occasione della Festa Internazionale del Lavoro, Renco Congo decora i dipendenti che hanno raggiunto 5 anni, 10 anni, 15 anni, 20 anni di anzianità all'interno dell'azienda. Oltre al **diploma di anzianità**, ai dipendenti decorati è elargita una somma di denaro, in funzione dell'anzianità.

## 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

### PROGETTO "COLORS"

Con l'obiettivo di sviluppare le competenze dei propri dipendenti, Renco ha avviato il progetto "Colors".

Questa iniziativa unisce la diversità culturale e le opportunità di crescita professionale, creando un ambiente di apprendimento interculturale e di scambio di know-how. Un aspetto significativo del progetto "Colors" è la promozione dei talenti che lavorano per il Gruppo Renco in vari Paesi del mondo, offrendo ai dipendenti meritevoli la possibilità di lavorare presso la sede centrale in Italia e acquisire esperienze preziose. Grazie al progetto "Colors", il Gruppo Renco non solo promuove la crescita dei propri dipendenti, ma contribuisce anche allo sviluppo delle comunità locali nei paesi in via di sviluppo, creando un legame forte tra diverse realtà culturali e geografiche

della società (tra cui, ad esempio, l'inserimento negli uffici legali, negli uffici risorse umane, in amministrazione, e negli uffici acquisti e logistica), sia in Italia che all'estero. 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. L'esigenza formativa viene 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 2022 hanno riguardato prevalentemente percorsi personalizzati, *training* specifici sul *job* e affiancamenti a manager con esperienza senior. A questo proposito, nel corso del 2022, sono state erogate **43.331 ore di formazione** ai dipendenti (erano 28.991 nel 2021), per un totale di **17,2 ore pro-capite**.



Renco riconosce che il successo dell'azienda è strettamente legato all'empowerment delle risorse umane locali nel Paese, che condividono una profonda conoscenza del territorio e delle dinamiche locali.

## CONGO

Come parte della strategia dell'azienda, la formazione nell'esercizio quotidiano del lavoro è essenziale per il funzionamento attuale e futuro di Renco Congo: contribuisce alla sua redditività, alla sua flessibilità e allo sviluppo delle persone.

In Congo si evidenziano due tipologie principali di formazione, quella relativa ai requisiti di sicurezza e ambientali e quella relativa allo sviluppo delle competenze.

## MOZAMBICO

In Mozambico, Renco è fermamente impegnata a promuovere lo sviluppo e la crescita delle risorse umane locali.

Con l'obiettivo di diventare sempre di più un'azienda mozambicana a capitale italiano, piuttosto che essere considerata semplicemente un'impresa straniera. Questo impegno si traduce in iniziative volte a potenziare le capacità dei dipendenti locali, consentendo loro di assumere ruoli di maggior responsabilità all'interno dell'organizzazione. Investire nella formazione, nella crescita professionale e nella promozione delle risorse umane locali non solo contribuisce allo sviluppo sostenibile del Paese, ma favorisce anche un ambiente di lavoro inclusivo e motivante.

Attraverso programmi di sviluppo delle competenze, *mentorship* e opportunità di carriera, Renco si impegna a offrire ai dipendenti locali la possibilità di crescere e progredire all'interno dell'organizzazione. Questo non solo contribuirà a creare una leadership locale più forte, ma anche a consolidare la presenza di Renco come un'azienda a forte radicamento nel tessuto socio-economico del Mozambico.

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 2021, le persone che hanno ricevuto una valutazione di performance sono aumentate del 38%, per un totale di 858 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:

- **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.).
- **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.
- **Obiettivi:** alle persone con responsabilità di direzione e coordinamento possono essere assegnati dal responsabile di riferimento un massimo di tre obiettivi, da conse-

guire 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.

## 5.2 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 dell'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.

Nello svolgimento delle attività legate al proprio business, Renco si impegna a promuovere:

- la tutela della sicurezza, della 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.

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

## CONGO

In Congo, la Società ha istituito un **servizio sanitario interno**, seguito da un **medico del lavoro**, installando un'**infermeria** nella base di Renco Congo.

Inoltre, alla fine di ogni trimestre, viene organizzato un comitato per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

In aggiunta, nel Paese, 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.

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.

## CONGO

In Congo, la formazione in materia di salute e sicurezza viene effettuata internamente da formatori Renco ed esternamente da soggetti terzi (centri di formazione regolamentati, selezionati e qualificati da Renco Congo).

Gli agenti dedicati all'intervento in caso di emergenza sono coloro che su richiesta della Società hanno ricevuto una formazione specifica, e hanno ottenuto l'attestato SSL da parte dei centri di formazione. Nelle zone strategiche è esposto un elenco con nominativi, recapito telefonico e illustrazione di quest'ultimi.

In linea con l'obiettivo di organizzare programmi di sensibilizzazione sui vari rischi di sicurezza aziendale, il 28 aprile di ogni anno la Direzione Renco Congo celebra la **Giornata Internazionale della Sicurezza e della Salute sul Lavoro**, organizzando workshop e attività di sensibilizzazione.

## MOZAMBICO

Nel corso del 2022, il gruppo Renco ha dedicato un'attenzione costante alla tutela della sicurezza e della salute dei propri dipendenti sul luogo di lavoro.

Consapevole dell'importanza della tutela della sicurezza e della salute dei propri dipendenti sul luogo di lavoro, in Mozambico Renco ha adottato i protocolli più rigorosi disponibili sia all'interno del Gruppo sia tra quelli richiesti dai propri clienti, che operano nel settore Oil&Gas e attribuiscono massima priorità a questi aspetti. Grazie all'impegno costante e ai rigidi standard di sicurezza implementati, Renco ha ottenuto risultati significativi nella gestione della sicurezza sul lavoro. Come riconoscimento di questi sforzi e dei risultati raggiunti, la divisione di costruzione del Gruppo in Mozambico, la Rencotek, nel 2022 è stata premiata dal Ministero del lavoro del Paese come **miglior**

**impresa del settore delle costruzioni civili per igiene e sicurezza sul lavoro.**

Questo prestigioso riconoscimento testimonia l'impegno costante e la dedizione del gruppo Renco per garantire un ambiente di lavoro sicuro e salutare per tutti i dipendenti. La priorità assoluta data alla sicurezza sul lavoro si riflette nella rigorosa adesione ai protocolli e nelle pratiche di gestione dei rischi adottate in tutte le attività svolte. Attraverso il suo continuo impegno per la salute e sicurezza sul lavoro, Renco contribuisce alla promozione di standard elevati nel settore delle costruzioni civili in Mozambico, svolgendo un ruolo guida nella tutela della sicurezza e nel benessere dei lavoratori e nella promozione di un ambiente di lavoro sano e sicuro.

Renco intende continuare a investire nella formazione e nella sensibilizzazione per garantire che la sicurezza e la salute dei dipendenti siano sempre una priorità assoluta in tutte le operazioni.

Nel corso del 2022, è stato registrato un unico infortunio sul lavoro non grave.

# 6. Tutela dell'ambiente



## L'impegno del Gruppo Renco per l'ambiente

La tutela dell'ambiente è una componente fondamentale della visione e della missione di Renco nei Paesi in cui opera. La prospettiva a lungo termine di Renco, infatti, genera una forte consapevolezza dell'importanza di preservare l'ambiente circostante come una risorsa vitale e fonte di nuove opportunità.

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

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.

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 CO<sub>2</sub>, contribuendo alla riduzione degli impatti ambientali.
- **Rifiuti:** Renco è sensibile alla gestione dei rifiuti, 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 CO<sub>2</sub> 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.

Inoltre, Renco comprende che la protezione dell'ambiente richiede un cambiamento culturale e un coinvolgimento attivo delle comunità locali. Pertanto, si impegna a educare le persone sulle pratiche ambientalmente responsabili. Un aspetto cruciale del coinvolgimento delle comunità è quello di fornire un esempio tangibile di correttezza e coerenza nella tutela dell'ambiente. Renco si impegna a essere un modello di sostenibilità e a implementare le migliori pratiche ambientali nei suoi processi operativi. Questo include l'adozione di tecnologie più pulite, l'ottimizzazione dell'uso delle risorse naturali e la riduzione delle emissioni nocive. L'azienda si impegna a lavorare in stretta collaborazione con le autorità locali, le organizzazioni ambientali e le comunità per promuovere la tutela dell'ambiente e per adottare strategie a lungo termine volte alla sostenibilità



## 6.2 Efficientamento energetico e riduzione delle emissioni

Nel 2022, i consumi energetici totali del Gruppo ammontano a **159.008 GJ**, in diminuzione rispetto all'esercizio precedente, per il quale si erano registrati consumi pari a 181.497 GJ. I consumi principali derivano dall'utilizzo di energia elettrica acquistata e di combustibili non rinnovabili (sia per riscaldamento e gruppi elettrogeni, sia per i veicoli aziendali).

Energia consumata all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1) <sup>10</sup>

Tipologia di consumo	u.m.	2020	2021	2022
<b>Riscaldamento e Gruppi elettrogeni</b>	<b>GJ</b>	<b>67.929</b>	<b>61.659</b>	<b>50.271</b>
Gas naturale	GJ	27.467	29.471	28.160
Gasolio	GJ	40.462	32.189	22.111
<b>Elettricità acquistata (totale)</b>	<b>GJ</b>	<b>41.045</b>	<b>64.075</b>	<b>62.712</b>
di cui acquistata da fonti rinnovabili certificate	GJ	-	27	87
<b>Elettricità autoprodotta (totale)</b>	<b>GJ</b>	<b>48</b>	<b>771</b>	<b>779</b>
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	771	775
<b>Di cui Elettricità autoprodotta e venduta (totale)</b>	<b>GJ</b>	<b>-</b>	<b>108</b>	<b>107</b>
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	108	107
<b>Riscaldamento</b>	<b>GJ</b>	<b>18.661</b>	<b>29.437</b>	<b>29.245</b>
di cui prodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	GJ	18.660	29.437	29.245
<b>Raffreddamento</b>	<b>GJ</b>	<b>1</b>	<b>86</b>	<b>95</b>
di cui prodotta da fonti rinnovabili	GJ	1	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	GJ	-	86	95
<b>Autotrazione</b>	<b>GJ</b>	<b>41.960</b>	<b>25.576</b>	<b>16.014</b>
Gasolio	GJ	37.522	20.470	12.116
Benzina	GJ	4.379	5.105	3.894
GPL	GJ	59	-	1
Metano	GJ	-	-	3

<sup>10</sup> Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2021 sono stati riesposti, in seguito ad un ampliamento del perimetro di rendicontazione in Kazakhstan e ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2021 del Gruppo Renco.

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

- Perimetro nazionale: ISPRA - National Inventory Report 2022, Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022 e DEFRA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2022;
- Perimetro internazionale: DEFRA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2022.

Negli ultimi anni, Renco ha cercato di migliorare la composizione della propria flotta aziendale. Nel 2022, il 75% dei veicoli della flotta è composto da veicoli a motore Diesel.

## MOZAMBICO

### Il primo impianto di illuminazione esclusivamente solare già operativo è installato presso Pemba Bulk Terminal

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.

Nel 2022, le **emissioni di CO<sub>2</sub> dirette (Scopo 1)** sono state pari a 4.140 tCO<sub>2</sub>, in diminuzione rispetto al 2021. Le **emissioni di CO<sub>2</sub> indirette da consumi energetici (Scopo 2)** sono state pari a 10.752 tCO<sub>2</sub> secondo l'approccio *Location Based* e 10.822 tCO<sub>2</sub> secondo l'approccio *Market Based*, registrando in entrambi i casi una diminuzione dell'2% rispetto al 2021.

Emissioni di CO<sub>2</sub> (GRI 305-1, 305-2)<sup>11</sup>

<b>Emissioni di gas ad effetto serra (GHG) dirette e indirette da consumi energetici</b>	<b>u.m.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Emissioni dirette di CO<sub>2</sub> (Scopo 1)</b>	tCO <sub>2</sub>	7.080	5.507	4.140
Riscaldamento e Gruppi elettrogeni	tCO <sub>2</sub>	4.294	3.807	3.035
Autotrazione	tCO <sub>2</sub>	2.786	1.700	1.105
<b>Emissioni indirette di CO<sub>2</sub> da consumi energetici (Scopo 2 - Location Based)</b>	tCO <sub>2</sub>	7.179	10.992	10.752
<b>Emissioni indirette di CO<sub>2</sub> da consumi energetici (Scopo 2 - Market Based)</b>	tCO <sub>2</sub>	7.263	11.071	10.822

<sup>14</sup> Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2021 sono stati riesposti, in seguito ad un ampliamento del perimetro di rendicontazione in Kazakhstan e ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2021 del Gruppo Renco.

Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione, per il 2022:

- Scopo 1: ISPRA (National Inventory Report 2022 e Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022 per il perimetro italiano e DEFRA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2022 per il perimetro internazionale;
- Scopo 2:
  - Energia elettrica (Location-based): TERNA - Confronti internazionali 2019 sia per il perimetro italiano che internazionale;
  - Energia elettrica (Market-based): AIB - European Residual Mixes 2022 sia per il perimetro italiano che internazionale. Qualora questi dati non fossero disponibili all'interno dello stesso è stato utilizzato TERNA - Confronti internazionali 2019.

Le emissioni di Scopo 1 e Scopo 2 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2</sub> equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

## KAZAKHSTAN

In relazione al riscaldamento globale, **Renco in Kazakhstan** si sforza di ridurre al minimo le emissioni di CO<sub>2</sub> 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.

## CENTRAL SOLAR DE MECUFI (MOZAMBICO)

Attraverso la sua controllata Renco Moz Green, il Gruppo prosegue nello sviluppo del progetto della **Central Solar de Mecufi (CSM)** in Mozambico, che prevede la costruzione di un impianto solare da 20 MW che fornirà energia stabile e pulita alla città di Pemba.

L'obiettivo principale è quello di garantire un approvvigionamento energetico sostenibile e ridurre l'impatto ambientale derivante dalle fonti di energia tradizionali. Con l'aumento delle necessità di elettricità nel Paese, causato dalla pur positiva attività di elettrificazione delle aree periferiche, esiste il rischio che queste necessità vengano soddisfatte tramite l'utilizzo di fonti fossili inquinanti come il diesel e il carbone, che rappresentano attualmente le uniche alternative credibili nel paese. Attraverso la realizzazione della CSM, Renco si impegna a fornire un'alternativa sostenibile ed ecologicamente responsabile per la produzione di energia. L'utilizzo dell'energia solare contribuirà a ridurre le emissioni di gas serra e a preservare l'ambiente, fornendo nel contempo energia pulita e affidabile alla città di Pemba.

## Gestione 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.

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.

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.

Nel corso del 2022, le Società del Gruppo Renco hanno prodotto nel complesso circa **5.024 tonnellate di rifiuti**. Dati rassicuranti arrivano dalla percentuale dei rifiuti pericolosi, che rappresentano circa l'1% della totalità dei rifiuti.

Inoltre, con l'ambizione di assumere un comportamento sempre più sostenibile, il Gruppo Renco ha aumentato la percentuale di rifiuti inviati a recupero, passando dal 46% nel 2021 al 79% nel 2022.

## ARMENIA

## 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.

## MOZAMBICO

**Nel corso del 2022, Renco ha proseguito nella sua attività volta a ridurre la produzione di rifiuti organici attraverso l'implementazione di stazioni di compostaggio per le mense e i ristoranti.**

Nonostante alcuni ostacoli incontrati nel coinvolgimento delle comunità rurali, l'azienda sta sviluppando strategie per promuovere un cambiamento culturale nella gestione dei rifiuti all'interno delle comunità. L'obiettivo di Renco è quello di sensibilizzare e coinvolgere attivamente le comunità locali riguardo all'importanza del compostaggio e dei benefici ambientali ad esso associati. Per raggiungere questo obiettivo, Renco ha pianificato di implementare nuove strategie, tra cui il trasporto diretto del compost prodotto nei campi coltivati. Trasportare il compost direttamente nei campi coltivati permetterà alla comunità di toccare con mano i benefici concreti di questa attività di recupero dei rifiuti organici. Sarà un'opportunità per mostrare come il compost possa migliorare la fertilità del terreno e contribuire a una migliore produttività agricola.

Renco è consapevole che il cambiamento culturale richiede tempo e sforzi continui. L'azienda è determinata a perseguire la sua missione di educare, coinvolgere e fornire strumenti alle comunità per una gestione sostenibile dei rifiuti. Attraverso la divulgazione delle informazioni, Renco mira a favorire una maggiore adesione alla pratica del compostaggio e a promuovere un approccio più responsabile nei confronti dei rifiuti organici.

Inoltre, Renco si è posta l'obiettivo di **eliminare l'uso delle bottiglie di plastica** per l'acqua in tutti i siti produttivi nel Paese, entro il 2023. Questa decisione contribuirà a ridurre l'impatto ambientale dei rifiuti di plastica e promuove l'uso consapevole delle risorse idriche.

Consapevole dell'importanza delle risorse idriche e dell'urgenza di preservarle per la popolazione locale, Renco sta considerando l'implementazione di un **impianto di desalinizzazione dell'acqua di mare** presso il Pemba Bulk Terminal. L'obiettivo di questa iniziativa è ridurre la competizione sulle risorse idriche, soprattutto considerando che l'acqua dolce è scarsa nell'area. Il processo di desalinizzazione consentirebbe a Renco di utilizzare acqua proveniente dal mare per le sue attività e per il rifornimento delle imbarcazioni, riducendo così l'impatto sull'approvvigionamento idrico destinato alla popolazione.

## CONGO

### In Congo, Renco si è impegnata al fine di ridurre i consumi di carta.

In particolare, la società ha in programma di realizzare due iniziative:

- Verrà implementato un sistema di **firma digitale**, con l'obiettivo di limitare la stampa su carta;
- Verrà condotta una campagna di sensibilizzazione dal titolo **"Pensa prima di stampare"**, con l'obiettivo di ridurre al minimo lo spreco di carta.

# 7. Qualità e Catena del valore



## Gestione responsabile della supply chain

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 esteri 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 l'Ufficio Logistica, che cura i trasporti fino al luogo di destino della merce. Il primo riceve le richieste di acquisto dalla Direzione 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 for-

nitura. 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, difatti 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.

## Processo di qualifica dei fornitori

Il processo di qualifica dei fornitori consta di un **questionario** di 46 domande, delle 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 quanto riguarda i valori e i principi che guidano il Gruppo RENCO nella scelta dei fornitori, in ogni modulo d'ordine si richiama il Codice Etico depositato sul portale fornitori. Nello specifico, esso recita all'art. 43 che "La scelta dei fornitori si basa su una attenta valutazione di ordine tecnico-economico in considerazione dei seguenti parametri: analisi dei prodotti, dell'offerta, della convenienza economica, dell'idoneità tecnica e professionale, della competenza ed affidabilità." Poi continua con "In vigenza di rapporti continuativi di fornitura, RENCO S.p.A. intrattiene rapporti impegnati sui principi di buona fede e trasparenza e dal rispetto dei valori di equità, imparzialità, lealtà e pari opportunità".

Infine, conclude con "RESCO S.p.A., a tutela della propria immagine ed a salvaguardia delle proprie risorse, non intrattiene rapporti di alcun tipo con soggetti che non intendono operare nel rigoroso rispetto della normativa vigente o che rifiutino di conformarsi ai valori ed ai principi che hanno ispirato il presente Codice".

## Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali (GRI 308-1)<sup>12</sup>

Numero e percentuale di fornitori	2020	2021	2022
Numero di nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali	20	177	17
Numero di nuovi fornitori <sup>13</sup>	220	510	811
<b>Percentuale</b>	<b>9%</b>	<b>35%</b>	<b>2%</b>

Il sistema di valutazione dei fornitori si basa su un questionario che contiene anche delle domande di natura ambientale e queste concorrono all'assegnazione di un punteggio al fornitore. La variazione tra il 2022 e il 2021 della percentuale di questionari, è data dal rinnovo del portale fornitori che ha comportato una sospensione delle attività.

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.

<sup>12</sup> I dati relativi ai nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali fanno riferimento esclusivamente a Renco S.p.A.. 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.

<sup>13</sup> 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. Il Gruppo è garante delle proprie attività e dei processi adottati per l'esecuzione dei servizi richiesti. Per tipologia di servizio, il cliente di volta in volta sottoscrive i SAL tecnici che attestano lo stato di avanzamento delle attività. 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, e 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, infatti, 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 contatto con il cliente, alle fasi di sviluppo progettuale, a quelle di approvvigionamento, fino a quelle di realizzazione, avviamento e garanzia di corretto funzionamento.

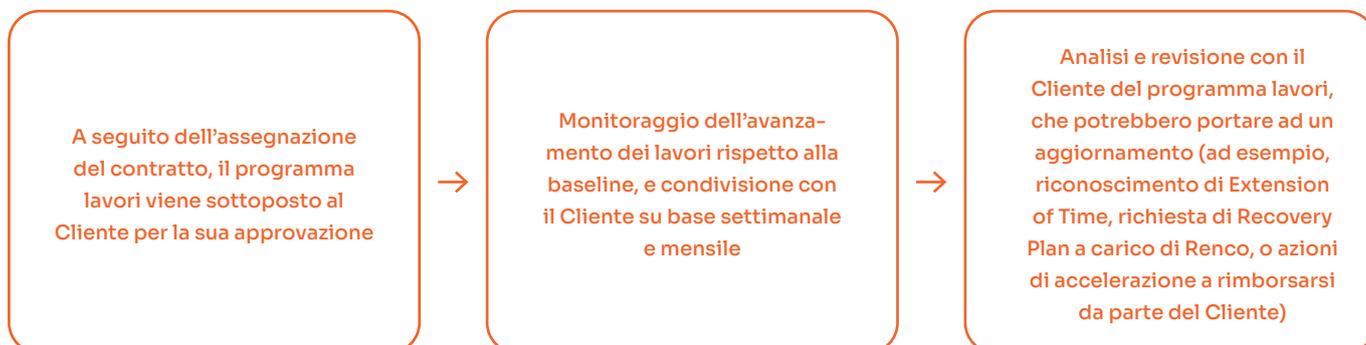
Per la diversità delle attività svolte da Renco, la soddisfazione del cliente viene declinata e monitorata analiticamente in modi differenti, declinate sulle quattro differenti **linee di business**:



Di seguito, si riportano le modalità di monitoraggio e valutazione della soddisfazione del cliente per ogni Business Unit, e i risultati conseguiti nel corso del 2022.

### 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 ri-

spettare 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:

- rischi ed opportunità ben identificati dal processo di Risk Management (*known-unknowns*);
- 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 2022, 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

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), di 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 di criteri economici (performance economiche quali i giorni di ritardo sui pagamenti degli stipendi dei dipendenti utilizzati nel servizio).

Nel 2022, la performance misurata di Renco, secondo i KPI definiti, ha riportato un risultato di **10 su 10**, dove il valore di sufficienza è 5.

Con 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 2022, 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 servizio 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

## ANALISI DI MATERIALITÀ – DEFINIZIONE DEI TEMI MATERIALI

Tema materiale	Impatto				
	Impatto	Descrizione	Tipologia	Coinvolgimento del Gruppo	Perimetro
Etica e compliance	Gestione etica del business	Sviluppo di relazioni eque, trasparenti e costruttive con gli stakeholder, con effetti diretti sui continui miglioramenti delle prestazioni ESG	Positivo Potenziale	-	-
	Pratiche anticoncorrenziali	Comportamento anti-competitivo e pratiche monopolistiche con impatti negativi sull'economia e sui mercati	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
	Casi di corruzione	Pratiche corruttive con impatti negativi sull'economia e sui mercati	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
	Non-compliance ambientale	Non conformità a leggi, normative, standard interni ed esterni applicabili con relativi impatti ambientali negativi	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
Creazione di valore condiviso	Creazione di valore condiviso	Generazione di valore economico ed equibrata distribuzione alle parti interessate (ad es. istituzioni finanziarie, azionisti, comunità locale)	Positivo Potenziale	-	-
Impatto sul territorio e coinvolgimento delle comunità locali (Local Content evoluto)	Contributo allo sviluppo del territorio (Local Content evoluto)	Promozione di iniziative a favore dei territori dove il Gruppo è presente e del loro patrimonio culturale, grazie al coinvolgimento della comunità, anche attraverso l'instaurazione di partnership a livello locale, lo sviluppo dell'imprenditoria locale e la formazione delle persone	Positivo Attuale	-	-
	Dialogo con le istituzioni	Creazione e rafforzamento di collaborazioni con le amministrazioni locali al fine di sviluppare servizi a favore delle comunità (ad esempio, mitigazioni dei rischi di salute pubblica, educazione)	Positivo Attuale	-	-
	Creazione di posti di lavoro	Creazione di posti di lavoro e sviluppo delle risorse assunte nei territori dove il Gruppo è presente	Positivo Attuale	-	-

Gestione e retention dei dipendenti	Contributo all'equilibrio tra lavoro e vita privata dei dipendenti	Implementazione di iniziative volte ad assicurare l'equilibrio tra vita professionale e vita lavorativa permettendo un maggiore benessere ai dipendenti, anche attraverso la promozione di un continuo miglioramento delle pratiche lavorative (ad esempio, strumenti di flexible e smart-working, politiche di reintegrazione professionale a seguito di congedi parentali) e un miglioramento dei servizi di welfare e di benefit	Positivo Potenziale	-	-
	Soddisfazione dei dipendenti	Soddisfazione dei dipendenti riconducibile alla capacità dell'azienda di garantire un ambiente di lavoro motivante e soddisfacente, anche tramite la promozione di attività di gestione del personale incentrate su un dialogo costante e costruttivo con le parti sociali in tutte le realtà aziendali	Positivo Attuale	-	-
Salute e sicurezza dei dipendenti	Infortuni sul lavoro	Infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro, con conseguenze negative per la salute dei lavoratori diretti o dei collaboratori esterni	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
	Promozione della salute dei dipendenti	Implementazione di iniziative volte a promuovere la salute dei dipendenti e di chi opera sotto il controllo di Renco (ad esempio, convenzioni mediche)	Positivo Attuale	-	-
Sviluppo e formazione dei dipendenti	Sviluppo delle competenze dei dipendenti	Miglioramento delle competenze tecniche, manageriali e organizzative dei lavoratori attraverso attività di formazione e di sviluppo professionale, anche legate ad obiettivi di crescita e valutazione personalizzata	Positivo Attuale	-	-
Diversità e inclusione	Incidenti di discriminazione	Episodi di discriminazione o esclusione di un dipendente per ragioni relative a fattori quali età, cultura, etnia, religione, opinione politica, stato civile, genere, abilità fisica, orientamento sessuale	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
Soddisfazione dei clienti	Dialogo con il cliente	Sviluppo di relazioni di fiducia e dialogo continuo con i clienti, al fine di identificare e rispondere alle aspettative degli stessi	Positivo Potenziale	-	-

Gestione responsabile della catena di fornitura	Valorizzazione dei fornitori locali	Sviluppo di relazioni industriali con i fornitori locali e valorizzazione degli stessi	Positivo Potenziale	-	-
	Promozione di pratiche di responsabilità sociale lungo la catena del valore	Promozione di buone pratiche legate alla responsabilità sociale lungo la catena del valore, stimolando il miglioramento dell'affidabilità e della sicurezza nell'erogazione dei servizi	Positivo Potenziale	-	-
	Violazione di diritti umani lungo la catena di fornitura	Violazione dei diritti umani lungo la catena di fornitura (ad esempio, diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, lavoro minorile, lavoro forzato o obbligatorio)	Negativo Potenziale	A cui il Gruppo contribuisce indirettamente e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali	Tutte le società del Gruppo e Fornitori
Gestione dei consumi energetici ed emissioni	Generazione di emissioni climalteranti	Emissioni climalteranti prodotte attraverso il consumo di energia non rinnovabile (combustibili non rinnovabili ed energia elettrica)	Negativo Attuale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
Privacy e sicurezza informatica	Perdita di dati dei clienti	Violazioni della sicurezza riguardante la privacy dei clienti e la perdita di dati dei clienti dal proprio sistema gestionale	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
Gestione dei consumi idrici	Prelievo idrico	Riduzione della disponibilità di acqua dovuta alle attività del Gruppo	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
Gestione dei rifiuti	Generazione di rifiuti nel processo produttivo	Impatti ambientali legati alla generazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi durante le attività del Gruppo	Negativo Attuale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo
Impatto sulla biodiversità	Impatto sulla biodiversità	Impatti sulla biodiversità legati alle attività del Gruppo	Negativo Potenziale	Causato dal Gruppo	Tutte le società del Gruppo

## LE PERSONE DEL GRUPPO RENCO<sup>14</sup>

Dipendenti suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato, determinato e apprendistato / full-time e part-time), area geografica e genere (GRI 2-7)<sup>15</sup>

Tipologia contrattuale	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti Italia</b>	<b>287</b>	<b>66</b>	<b>353</b>	<b>259</b>	<b>61</b>	<b>320</b>	<b>299</b>	<b>78</b>	<b>377</b>
A tempo indeterminato	211	53	<b>264</b>	195	48	<b>243</b>	233	62	<b>295</b>
A tempo determinato	62	6	<b>68</b>	58	7	<b>65</b>	59	14	<b>73</b>
Apprendistato	14	7	<b>21</b>	6	6	<b>12</b>	7	2	<b>9</b>
<b>Totale dipendenti Resto del Mondo</b>	<b>3.083</b>	<b>654</b>	<b>3.737</b>	<b>2.344</b>	<b>701</b>	<b>3.045</b>	<b>1.409</b>	<b>731</b>	<b>2.140</b>
A tempo indeterminato	2.021	534	<b>2.555</b>	1.360	474	<b>1.834</b>	877	524	<b>1.401</b>
A tempo determinato	1.060	120	<b>1.180</b>	984	227	<b>1.211</b>	532	207	<b>739</b>
Apprendistato	2	-	<b>2</b>	-	-	<b>-</b>	-	-	<b>-</b>
<b>Totale dipendenti Gruppo</b>	<b>3.370</b>	<b>720</b>	<b>4.090</b>	<b>2.603</b>	<b>762</b>	<b>3.365</b>	<b>1.708</b>	<b>809</b>	<b>2.517</b>
A tempo indeterminato	2.232	587	<b>2.819</b>	1.555	522	<b>2.077</b>	1.110	586	<b>1.696</b>
A tempo determinato	1.122	126	<b>1.248</b>	1.042	234	<b>1.276</b>	591	221	<b>812</b>
Apprendistato	16	7	<b>23</b>	6	6	<b>12</b>	7	2	<b>9</b>

<sup>14</sup> Ai fini di una maggiore comparabilità, si segnala che i dati relativi all'anno 2021 sono stati riesposti, a seguito di un processo di miglioramento della rendicontazione delle informazioni. Questo è il caso per tutti gli indicatori di performance sociale (GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 2-30, GRI 401-1, GRI 404-1, GRI 404-3, e GRI 405-1). Ulteriori eventuali limitazioni di perimetro sono opportunamente indicate nel testo.

Inoltre, con riferimento al perimetro italiano, si segnala un aggiornamento nella metodologia di calcolo del numero di dipendenti al 31/12/2022, ai fini dell'allineamento al Bilancio d'esercizio, che comporta uno scostamento qualora si considerino le assunzioni e le cessazioni in corso d'anno.

<sup>15</sup> Si segnala l'assenza di dipendenti a ore non garantite nel triennio 2020-2022.

Tipologia contrattuale	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti Italia</b>	<b>287</b>	<b>66</b>	<b>353</b>	<b>259</b>	<b>61</b>	<b>320</b>	<b>299</b>	<b>78</b>	<b>377</b>
Full-time	286	64	<b>350</b>	258	59	<b>317</b>	298	76	<b>374</b>
Part-time	1	2	<b>3</b>	1	2	<b>3</b>	1	2	<b>3</b>
<b>Totale dipendenti Resto del Mondo</b>	<b>3.083</b>	<b>654</b>	<b>3.737</b>	<b>2.344</b>	<b>701</b>	<b>3.045</b>	<b>1.409</b>	<b>731</b>	<b>2.140</b>
Full-time	3.055	631	<b>3.686</b>	2.326	682	<b>3.008</b>	1.400	714	<b>2.114</b>
Part-time	28	23	<b>51</b>	18	19	<b>37</b>	9	17	<b>26</b>
<b>Totale dipendenti Gruppo</b>	<b>3.370</b>	<b>720</b>	<b>4.090</b>	<b>2.603</b>	<b>762</b>	<b>3.365</b>	<b>1.708</b>	<b>809</b>	<b>2.517</b>
Full-time	3.341	695	<b>4.036</b>	2.584	741	<b>3.325</b>	1.698	790	<b>2.488</b>
Part-time	29	25	<b>54</b>	19	21	<b>40</b>	10	19	<b>29</b>

Lavoratori esterni suddivisi per tipologia contrattuale (Personale interinale, Stage, Altri collaboratori), per area geografica e genere (GRI 2-8)

Tipologia contrattuale	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale lavoratori esterni Italia</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>21</b>	<b>3</b>	<b>24</b>
Personale interinale	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>	0	0	<b>0</b>
Stage	4	0	<b>4</b>	5	4	<b>9</b>	2	3	<b>5</b>
Altri collaboratori	15	1	<b>16</b>	11	0	<b>11</b>	19	0	<b>19</b>
<b>Totale lavoratori esterni Resto del Mondo</b>	<b>138</b>	<b>34</b>	<b>172</b>	<b>274</b>	<b>52</b>	<b>326</b>	<b>139</b>	<b>50</b>	<b>189</b>

Personale interinale	118	28	<b>146</b>	236	29	<b>265</b>	121	38	<b>159</b>
Stage	3	5	<b>8</b>	22	22	<b>44</b>	11	11	<b>22</b>
Altri collaboratori	17	1	<b>18</b>	16	1	<b>17</b>	7	1	<b>8</b>
<b>Totale lavoratori esterni Gruppo</b>	<b>157</b>	<b>35</b>	<b>192</b>	<b>290</b>	<b>56</b>	<b>346</b>	<b>160</b>	<b>53</b>	<b>213</b>
Personale interinale	118	28	<b>146</b>	236	29	<b>265</b>	121	38	<b>159</b>
Stage	7	5	<b>12</b>	27	26	<b>53</b>	13	14	<b>27</b>
Altri collaboratori	22	2	<b>34</b>	27	1	<b>28</b>	26	1	<b>27</b>

### Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva (GRI 2-30)

Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	Al 31 Dicembre 2020	Al 31 Dicembre 2021	Al 31 Dicembre 2022
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	1.632	1.660	886
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	40%	49%	35%

## Diversità negli organi di governo per genere e fasce di età (GRI 405-1)<sup>16</sup>

Numero di persone	Al 31 Dicembre 2020					
	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%
Numero di persone	Al 31 Dicembre 2021					
	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
Numero di persone	Al 31 Dicembre 2022					
	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

<sup>16</sup> La composizione dell'organo di governo è relativa a Renco Group S.p.A.

## Dipendenti suddivisi per area geografica, genere e fascia di età (GRI 405-1)

Numero di dipendenti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021				Al 31 Dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
<b>Italia</b>	<b>38</b>	<b>228</b>	<b>87</b>	<b>353</b>	<b>33</b>	<b>205</b>	<b>82</b>	<b>320</b>	<b>42</b>	<b>234</b>	<b>101</b>	<b>377</b>
Uomini	23	179	85	<b>287</b>	19	159	81	<b>259</b>	24	179	96	<b>299</b>
Donne	15	49	2	<b>66</b>	14	46	1	<b>61</b>	18	55	5	<b>78</b>
<b>Resto del Mondo</b>	<b>909</b>	<b>2.258</b>	<b>570</b>	<b>3.737</b>	<b>577</b>	<b>1.939</b>	<b>529</b>	<b>3.045</b>	<b>496</b>	<b>1.271</b>	<b>373</b>	<b>2.140</b>
Uomini	763	1.888	432	<b>3.083</b>	409	1.534	401	<b>2.344</b>	323	866	220	<b>1.409</b>
Donne	146	370	138	<b>654</b>	168	405	128	<b>701</b>	173	405	153	<b>731</b>
<b>Gruppo</b>	<b>947</b>	<b>2.486</b>	<b>657</b>	<b>4.090</b>	<b>610</b>	<b>2.144</b>	<b>611</b>	<b>3.365</b>	<b>538</b>	<b>1.505</b>	<b>474</b>	<b>2.517</b>
Uomini	786	2.067	517	<b>3.370</b>	428	1.693	482	<b>2.603</b>	347	1.045	316	<b>1.708</b>
Donne	161	419	140	<b>720</b>	182	451	129	<b>762</b>	191	460	158	<b>809</b>

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

Numero di dipendenti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021				Al 31 Dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
<b>Dirigenti</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>-</b>	<b>22</b>	<b>13</b>	<b>35</b>	<b>-</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>40</b>
Uomini	1	11	10	<b>22</b>	-	19	11	<b>30</b>	-	24	12	<b>36</b>
Donne	-	3	2	<b>5</b>	-	3	2	<b>5</b>	-	2	2	<b>4</b>
<b>Quadri</b>	<b>5</b>	<b>110</b>	<b>44</b>	<b>159</b>	<b>17</b>	<b>123</b>	<b>42</b>	<b>182</b>	<b>5</b>	<b>107</b>	<b>31</b>	<b>143</b>
Uomini	2	94	39	<b>135</b>	5	90	37	<b>132</b>	2	62	25	<b>89</b>
Donne	3	16	5	<b>24</b>	12	33	5	<b>50</b>	3	45	6	<b>54</b>
<b>Impiegati</b>	<b>126</b>	<b>594</b>	<b>131</b>	<b>851</b>	<b>191</b>	<b>738</b>	<b>166</b>	<b>1.095</b>	<b>156</b>	<b>513</b>	<b>123</b>	<b>792</b>

Uomini	65	464	125	<b>654</b>	98	543	153	<b>794</b>	74	345	106	<b>525</b>
Donne	61	130	6	<b>197</b>	93	195	13	<b>301</b>	82	168	17	<b>267</b>
<b>Operai</b>	<b>815</b>	<b>1.768</b>	<b>470</b>	<b>3.053</b>	<b>402</b>	<b>1.261</b>	<b>390</b>	<b>2.053</b>	<b>377</b>	<b>859</b>	<b>306</b>	<b>1.542</b>
Uomini	718	1.498	343	<b>2.559</b>	325	1.041	281	<b>1.647</b>	271	614	173	<b>1.058</b>
Donne	97	270	127	<b>494</b>	77	220	109	<b>406</b>	106	245	133	<b>484</b>
<b>Totale</b>	<b>947</b>	<b>2.486</b>	<b>657</b>	<b>4.090</b>	<b>610</b>	<b>2.144</b>	<b>611</b>	<b>3.365</b>	<b>538</b>	<b>1.505</b>	<b>474</b>	<b>2.517</b>
Uomini	786	2.067	517	<b>3.370</b>	428	1.693	482	<b>2.603</b>	347	1.045	316	<b>1.708</b>
Donne	161	419	140	<b>720</b>	182	451	129	<b>762</b>	191	460	158	<b>809</b>

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

Dipendenti appartenenti a categorie protette	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Quadri	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Impiegati	5	4	<b>9</b>	3	5	<b>8</b>	4	26	<b>30</b>
Operai	14	12	<b>26</b>	15	12	<b>27</b>	9	6	<b>15</b>
<b>Totale</b>	<b>19</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>33</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>45</b>

### Numero di assunzioni (GRI 401-1)

Dipendenti assunti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021				Al 31 Dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
<b>Italia</b>	<b>10</b>	<b>39</b>	<b>27</b>	<b>76</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>13</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>120</b>
Uomini	6	36	26	<b>68</b>	7	17	13	<b>37</b>	17	50	31	<b>98</b>

Donne	4	3	1	8	4	1	0	5	9	12	1	22
<b>Resto del Mondo</b>	<b>494</b>	<b>689</b>	<b>128</b>	<b>1.311</b>	<b>404</b>	<b>719</b>	<b>121</b>	<b>1.244</b>	<b>361</b>	<b>645</b>	<b>96</b>	<b>1.102</b>
Uomini	460	605	93	1.158	276	518	91	885	245	507	65	817
Donne	34	84	35	153	128	201	30	359	116	138	31	285
<b>Gruppo</b>	<b>504</b>	<b>728</b>	<b>155</b>	<b>1.387</b>	<b>415</b>	<b>737</b>	<b>134</b>	<b>1.286</b>	<b>387</b>	<b>707</b>	<b>128</b>	<b>1.222</b>
Uomini	466	641	119	1.226	283	535	104	922	262	557	96	915
Donne	38	87	36	161	132	202	30	364	125	150	32	307

### Tasso di nuove assunzioni (GRI 401-1)<sup>17</sup>

Dipendenti assunti	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021				Al 31 Dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
<b>Italia</b>	<b>26%</b>	<b>17%</b>	<b>31%</b>	<b>22%</b>	<b>33%</b>	<b>9%</b>	<b>16%</b>	<b>13%</b>	<b>62%</b>	<b>27%</b>	<b>30%</b>	<b>32%</b>
Uomini	26%	20%	31%	24%	37%	11%	16%	14%	71%	29%	30%	33%
Donne	27%	6%	50%	12%	29%	2%	0%	8%	50%	22%	20%	28%
<b>Resto del Mondo</b>	<b>54%</b>	<b>31%</b>	<b>22%</b>	<b>35%</b>	<b>70%</b>	<b>37%</b>	<b>23%</b>	<b>41%</b>	<b>73%</b>	<b>51%</b>	<b>26%</b>	<b>51%</b>
Uomini	60%	32%	22%	38%	67%	34%	23%	38%	76%	58%	30%	58%
Donne	23%	23%	25%	23%	76%	50%	23%	51%	67%	34%	20%	39%
<b>Gruppo</b>	<b>53%</b>	<b>29%</b>	<b>24%</b>	<b>34%</b>	<b>68%</b>	<b>34%</b>	<b>22%</b>	<b>38%</b>	<b>72%</b>	<b>47%</b>	<b>27%</b>	<b>49%</b>
Uomini	59%	31%	23%	36%	66%	32%	22%	35%	76%	53%	30%	54%
Donne	24%	21%	26%	22%	73%	45%	23%	48%	65%	33%	20%	38%

<sup>17</sup> Il tasso di nuove assunzioni è calcolato come rapporto tra il numero di assunti nel corso del 2022, per area geografica, genere e fascia d'età, e il totale dei dipendenti presenti al 31/12/2022, 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.

## Numero di cessazioni (GRI 401-1)

Dipendenti cessati	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021				Al 31 Dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
<b>Italia</b>	<b>10</b>	<b>53</b>	<b>28</b>	<b>91</b>	<b>11</b>	<b>37</b>	<b>27</b>	<b>75</b>	<b>26</b>	<b>110</b>	<b>34</b>	<b>170</b>
Uomini	7	45	26	<b>78</b>	8	31	26	<b>65</b>	21	108	33	<b>162</b>
Donne	3	8	2	<b>13</b>	3	6	1	<b>10</b>	5	2	1	<b>8</b>
<b>Resto del Mondo</b>	<b>305</b>	<b>653</b>	<b>161</b>	<b>1.119</b>	<b>694</b>	<b>1.072</b>	<b>211</b>	<b>1.977</b>	<b>351</b>	<b>1.287</b>	<b>365</b>	<b>2.003</b>
Uomini	238	537	124	<b>899</b>	592	905	170	<b>1.667</b>	255	1.101	299	<b>1.655</b>
Donne	67	116	37	<b>220</b>	102	167	41	<b>310</b>	96	186	66	<b>348</b>
<b>Gruppo</b>	<b>315</b>	<b>706</b>	<b>189</b>	<b>1.210</b>	<b>705</b>	<b>1.109</b>	<b>238</b>	<b>2.052</b>	<b>377</b>	<b>1.397</b>	<b>399</b>	<b>2.173</b>
Uomini	245	582	150	<b>977</b>	602	936	196	<b>1.732</b>	276	1.209	332	<b>1.817</b>
Donne	70	124	39	<b>233</b>	105	173	42	<b>320</b>	101	188	67	<b>356</b>

## Tasso di turnover (GRI 401-1)<sup>18</sup>

Dipendenti cessati	Al 31 Dicembre 2020				Al 31 Dicembre 2021				Al 31 Dicembre 2022			
	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale	< 30	30-50	> 50	Totale
<b>Italia</b>	<b>26%</b>	<b>23%</b>	<b>32%</b>	<b>26%</b>	<b>33%</b>	<b>18%</b>	<b>33%</b>	<b>23%</b>	<b>62%</b>	<b>48%</b>	<b>32%</b>	<b>45%</b>
Uomini	30%	25%	31%	<b>27%</b>	42%	19%	33%	<b>25%</b>	88%	62%	32%	<b>54%</b>
Donne	20%	16%	100%	<b>20%</b>	21%	13%	100%	<b>16%</b>	28%	4%	20%	<b>10%</b>
<b>Resto del Mondo</b>	<b>34%</b>	<b>29%</b>	<b>28%</b>	<b>30%</b>	<b>120%</b>	<b>55%</b>	<b>40%</b>	<b>65%</b>	<b>71%</b>	<b>101%</b>	<b>98%</b>	<b>94%</b>

<sup>18</sup> Il tasso di turnover è calcolato come rapporto tra il numero di cessati nel corso del 2022, per area geografica, genere e fascia d'età, e il totale dei dipendenti presenti al 31/12/2022, 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.

Uomini	31%	28%	29%	<b>29%</b>	145%	59%	42%	<b>71%</b>	79%	127%	136%	<b>117%</b>
Donne	46%	31%	27%	<b>34%</b>	61%	41%	32%	<b>44%</b>	55%	46%	43%	<b>48%</b>
<b>Gruppo</b>	<b>33%</b>	<b>28%</b>	<b>29%</b>	<b>30%</b>	<b>116%</b>	<b>52%</b>	<b>39%</b>	<b>61%</b>	<b>70%</b>	<b>93%</b>	<b>84%</b>	<b>86%</b>
Uomini	31%	28%	29%	<b>29%</b>	140%	55%	41%	<b>67%</b>	80%	116%	105%	<b>106%</b>
Donne	43%	30%	28%	<b>32%</b>	58%	38%	33%	<b>42%</b>	53%	41%	42%	<b>44%</b>

## Infortuni sul lavoro (GRI 403-9)

Tasso di infortuni sul lavoro	2020	2021	2022
Numero di decessi	0	0	0
Numero di infortuni gravi <sup>19</sup>	0	0	0
Numero di infortuni registrabili <sup>20</sup>	0	2	1
Tasso di infortuni registrabili <sup>21</sup>	0	0,06	0,05

Numero di ore lavorate	2020	2021	2022
Ore lavorate	1.663.963	6.649.476	4.361.438

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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.

<sup>21</sup> 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.

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

Totale ore di formazione	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	61	-	<b>61</b>	146	13	<b>159</b>
Quadri	510	56	<b>566</b>	593	15	<b>608</b>	2.502	164	<b>2.666</b>
Impiegati	5.867	2.357	<b>8.224</b>	6.746	2.093	<b>8.839</b>	14.480	2.545	<b>17.025</b>
Operai	33.473	6.417	<b>39.890</b>	15.617	3.867	<b>19.484</b>	20.181	3.300	<b>23.481</b>
<b>Totale</b>	<b>39.849</b>	<b>8.830</b>	<b>48.679</b>	<b>23.017</b>	<b>5.974</b>	<b>28.991</b>	<b>37.309</b>	<b>6.022</b>	<b>43.331</b>

Ore di formazione pro-capite	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,0	0,0	<b>0,0</b>	2,0	0,0	<b>1,7</b>	4,1	3,3	<b>4,0</b>
Quadri	3,8	2,3	<b>3,6</b>	4,5	0,3	<b>3,3</b>	28,1	3,0	<b>18,6</b>
Impiegati	9,0	12,0	<b>9,7</b>	8,5	7,0	<b>8,1</b>	27,6	9,5	<b>21,5</b>
Operai	13,1	13,0	<b>13,1</b>	9,5	9,5	<b>9,5</b>	19,1	6,8	<b>15,2</b>
<b>Totale</b>	<b>11,8</b>	<b>12,2</b>	<b>11,9</b>	<b>8,8</b>	<b>7,8</b>	<b>8,6</b>	<b>21,8</b>	<b>7,4</b>	<b>17,2</b>

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)

Dipendenti che hanno ricevuto una valutazione	Al 31 Dicembre 2020			Al 31 Dicembre 2021			Al 31 Dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	45,45%	0%	<b>37,04%</b>	46,67%	20,00%	<b>42,86%</b>	22,22%	50,00%	<b>25,00%</b>
Quadri	32,59%	20,83%	<b>30,82%</b>	29,55%	12,00%	<b>24,73%</b>	49,44%	24,07%	<b>39,86%</b>

Impiegati	34,40%	39,59%	<b>35,61%</b>	28,46%	43,19%	<b>32,51%</b>	39,81%	42,32%	<b>40,66%</b>
Operai	3,83%	8,70%	<b>4,62%</b>	6,62%	23,65%	<b>9,99%</b>	28,92%	33,68%	<b>30,42%</b>
<b>Totale</b>	<b>11,19%</b>	<b>17,50%</b>	<b>12,30%</b>	<b>14,91%</b>	<b>30,58%</b>	<b>18,45%</b>	<b>33,20%</b>	<b>35,97%</b>	<b>34,09%</b>

## TUTELA DELL'AMBIENTE<sup>22</sup>

### Totale consumi energetici all'interno dell'organizzazione (GRI 302-1)<sup>23</sup>

Tipologia di consumo	u.m.	2020	2021	2022
<b>Riscaldamento e Gruppi elettrogeni</b>				
Gas naturale	m3	693.926	742.871	709.006
Gasolio	l	1.046.250	832.328	578.087
<b>Elettricità acquistata (totale)</b>	<b>kWh</b>	<b>11.401.422</b>	<b>17.798.647</b>	<b>17.420.038</b>
di cui acquistata da fonti rinnovabili certificate	kWh	-	7.632	24.160
<b>Elettricità autoprodotta (totale)</b>	<b>kWh</b>	<b>13.248</b>	<b>214.245</b>	<b>216.340</b>
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	kWh	-	214.245	215.159
<b>di cui Elettricità autoprodotta e venduta (totale)</b>	<b>kWh</b>	<b>-</b>	<b>30.068</b>	<b>29.834</b>
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	kWh	-	30.068	29.834

<sup>22</sup> Ai fini di una maggiore comparabilità, i dati relativi al 2021 sono stati riesposti, in seguito ad un ampliamento del perimetro di rendicontazione in Kazakhstan e ad un miglioramento della metodologia di calcolo. I dati precedentemente pubblicati sono disponibili nel Bilancio di Sostenibilità 2021 del Gruppo Renco.

<sup>23</sup> Per il calcolo dei consumi energetici sono stati utilizzati i seguenti fattori di conversione:

- Perimetro nazionale: ISPRA - National Inventory Report 2022, Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022 e DEFRA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2022;
- Perimetro internazionale: DEFRA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2022

<b>Riscaldamento</b>	<b>kWh</b>	<b>5.183.519</b>	<b>8.177.053</b>	<b>8.123.555</b>
di cui prodotta da fonti rinnovabili	kWh	72	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	kWh	5.183.447	8.177.053	8.123.555
<b>Raffreddamento</b>	<b>kWh</b>	<b>343</b>	<b>23.886</b>	<b>26.415</b>
di cui prodotta da fonti rinnovabili	kWh	343	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	kWh	-	23.886	26.415
<b>Autotrazione</b>				
Gasolio	l	984.834	540.816	326.945
Benzina	l	128.597	149.261	115.023
GPL	l	2.250	-	23
Metano	kg	-	-	60

<b>Tipologia di consumo</b>	<b>u.m.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Riscaldamento e Gruppi elettrogeni</b>	<b>GJ</b>	<b>67.929</b>	<b>61.659</b>	<b>50.271</b>
Gas naturale	GJ	27.467	29.471	28.160
<i>Gasolio</i>	<i>GJ</i>	40.462	32.189	22.111
<b>Elettricità acquistata (totale)</b>	<b>GJ</b>	<b>41.045</b>	<b>64.075</b>	<b>62.712</b>
di cui acquistata da fonti rinnovabili certificate	GJ	-	27	87
<b>Elettricità autoprodotta (totale)</b>	<b>GJ</b>	<b>48</b>	<b>771</b>	<b>779</b>
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	771	775
<b>di cui Elettricità autoprodotta e venduta (totale)</b>	<b>GJ</b>	<b>-</b>	<b>108</b>	<b>107</b>
di cui autoprodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	108	107
<b>Riscaldamento</b>	<b>GJ</b>	<b>18.661</b>	<b>29.437</b>	<b>29.245</b>
di cui prodotta da fonti rinnovabili	GJ	-	-	-

di cui prodotta da fonti non rinnovabili	GJ	18.660	29.437	29.245
<b>Raffreddamento</b>	<b>GJ</b>	<b>1</b>	<b>86</b>	<b>95</b>
di cui prodotta da fonti rinnovabili	GJ	1	-	-
di cui prodotta da fonti non rinnovabili	GJ	-	86	95
<b>Autotrazione</b>	<b>GJ</b>	<b>41.960</b>	<b>25.576</b>	<b>16.014</b>
Gasolio	GJ	37.522	20.470	12.116
Benzina	GJ	4.379	5.105	3.894
GPL	GJ	59	-	1
Metano	GJ	-	-	3

## Emissioni di CO<sub>2</sub> (GRI 305-1, 305-2)<sup>24</sup>

<b>Emissioni di gas ad effetto serra</b>	<b>u.m.</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
<b>Emissioni dirette di CO<sub>2</sub> - Scope 1</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>7.080</b>	<b>5.507</b>	<b>4.140</b>
Scope 1 riscaldamento	tCO <sub>2</sub>	4.294	3.807	3.035
Scope 1 autotrazione	tCO <sub>2</sub>	2.786	1.700	1.105
<b>Emissioni indirette di CO<sub>2</sub> - Scope 2 - Location Based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>7.179</b>	<b>10.992</b>	<b>10.752</b>
<b>Emissioni indirette di CO<sub>2</sub> - Scope 2 - Market Based</b>	<b>tCO<sub>2</sub></b>	<b>7.263</b>	<b>11.071</b>	<b>10.822</b>

<sup>22</sup> Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati i seguenti fattori di emissione, per il 2022:

- *Scopo 1: ISPRA - National Inventory Report 2022 e Min. Ambiente - Tabella dei parametri standard nazionali per il monitoraggio e la comunicazione dei gas ad effetto serra 2022 per il perimetro italiano e DEFRA (UK Government - GHG Conversion Factors for Company Reporting) 2022 per il perimetro internazionale;*
- *Scopo 2:*
  - *Energia elettrica (Location-based): TERNA - Confronti internazionali 2019 sia per il perimetro italiano che internazionale;*
  - *Energia elettrica (Market-based): AIB - European Residual Mixes 2022 sia per il perimetro italiano che internazionale. Quando questi dati non fossero disponibili all'interno dello stesso è stato utilizzato TERNA - Confronti internazionali 2019.*

Le emissioni di Scopo 1 e Scopo 2 sono espresse in tonnellate di CO<sub>2</sub>; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO<sub>2</sub>equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

## QUALITÀ E CATENA DEL VALORE

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

Proporzione di spesa per Paese (€%)	2020	2021	2022
Italia	71,9%	84,8%	94,9%
Armenia	15,9%	5,4%	0,8%
Congo	1,5%	3,9%	0,2%
Kazakhstan	1,3%	2,1%	0,7%
Mozambico	9,4%	3,8%	3,4%

### Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali (GRI 308-1)<sup>25</sup>

Percentuale di nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali	2020	2021	2022
Numero di nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali	20	177	17
Numero di nuovi fornitori <sup>26</sup>	220	510	811
<b>Percentuale</b>	<b>9%</b>	<b>35%</b>	<b>2%</b>

<sup>25</sup> Il perimetro di questo dato fa riferimento esclusivamente a Renco S.p.A.

<sup>26</sup> Il dato relativo al numero di nuovi fornitori è oggetto di stima.

# Indice dei contenuti GRI

<b>Dichiarazione d'uso</b>	Il Gruppo Renco ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2022 – 31 dicembre 2022 con riferimento agli Standard GRI.
<b>Utilizzato GRI 1</b>	GRI 1 – Principi Fondamentali – versione 2021

<b>STAN- DARD GRI</b>	<b>INFORMATIVA</b>	<b>UBICAZIONE</b>	<b>Note</b>
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>			
<b>GRI 2 – INFORMATIVE GENERALI (2021)</b>			
2-1	Dettagli organizzativi	Pag. 11-12; Pag. 14	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Pag. 8	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Pag. 8-9	
2-4	Revisione delle informazioni	Pag. 8; Pag. 115; Pag. 125	
2-5	Assurance esterna	Pag. 9; Pag. 134-136	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	Pag. 12; Pag. 106-111	
2-7	Dipendenti	Pag. 115-116	
2-8	Lavoratori non dipendenti	Pag. 116-117	
2-9	Struttura e composizione della governance	Pag. 26-27	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Pag. 26	
2-11	Presidente del massimo organo di governo	Pag. 26	
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Pag. 26-27; Pag. 29	
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Pag. 29	
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Pag. 9	

2-15	Conflitti d'interesse	Pag. 33	
2-16	Comunicazione delle criticità	Pag. 33-34	
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Pag. 27	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Pag. 6-7	
2-23	Impegno in termini di policy	Pag. 18-22; Pag. 30-33	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Pag. 18-22; Pag. 30-33	
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	Pag. 30-33; Pag. 76-77; Pag. 85-86	
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Pag. 34	
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	Pag. 33	
2-28	Appartenenza ad associazioni	Pag. 41	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Pag. 40-41	
2-30	Contratti collettivi	Pag. 117	
<b>TEMI MATERIALI</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Pag. 41-43	
3-2	Elenco di temi materiali	Pag. 42	
<b>ETICA E COMPLIANCE</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 30-35	
<b>GRI 205 – ANTICORRUZIONE (2016)</b>			
205-3	Casi di corruzione accertati e azioni intraprese	Pag. 33	
<b>GRI 206 – COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO (2016)</b>			
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Pag. 33	
<b>GESTIONE E RETENTION DEI DIPENDENTI</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			

3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 73-74; Pag. 77-80	
<b>GRI 401 – OCCUPAZIONE (2016)</b>			
401-1	Nuove assunzioni e turnover	Pag. 120-123	
<b>SVILUPPO E FORMAZIONE DEI DIPENDENTI</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 80-84	
<b>GRI 404 – FORMAZIONE E ISTRUZIONE (2016)</b>			
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Pag. 124	
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	Pag. 124-125	
<b>DIVERSITÀ E INCLUSIONE</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 74-77	
<b>GRI 405 – DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ (2016)</b>			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Pag. 118-120	
<b>GRI 406 – NON DISCRIMINAZIONE (2016)</b>			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Pag. 77	
<b>SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 85-89	
<b>GRI 403 – SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (2018)</b>			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 85	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Pag. 85-86	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	Pag. 85-86	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 86-89	

403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Pag. 87-88	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Pag. 86-89	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Pag. 86-89	
403-9	Infortuni sul lavoro	Pag. 123	
<b>GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 103-105	
<b>GRI 204 – PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO (2016)</b>			
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	Pag. 128	
<b>GRI 308 – VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI (2016)</b>			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Pag. 128	
<b>GESTIONE DEI CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 91-97	
<b>GRI 302 – ENERGIA (2016)</b>			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Pag. 125-127	
<b>GRI 305 – EMISSIONI (2016)</b>			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Pag. 127	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Pag. 127	
<b>SODDISFAZIONE DEI CLIENTI</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 106-111	
<b>GRI 416 – SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI (2016)</b>			
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Pag. 107-111	
<b>CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO</b>			

<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 20-22	
<b>IMPATTO SUL TERRITORIO E COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI (LOCAL CONTENT EVOLUTO)</b>			
<b>GRI 3 – TEMI MATERIALI (2021)</b>			
3-3	Gestione dei temi materiali	Pag. 13; Pag. 47-62	

## 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 2022.

### 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 Management 1* in base al quale è richiesto di configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari 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 a 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](http://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 analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali 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, Renco Green Sarlu 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.

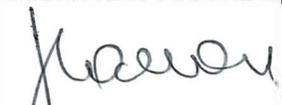
Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo

- 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 Immobiliare, Renco Congo Sarlu, Renco Congo Valore, Italsec Congo, Renco Green Sarlu, 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 2022 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, 6 ottobre 2023

