



**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ
al 30.6.2024**





INDICE

| | |
|--|--------------|
| 0.0 Introduzione | p. 04 |
| 0.1 Il Gruppo RES | p. 10 |
| 0.2 Il contesto organizzativo e di business | p. 23 |
| 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | p. 39 |
| 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | p. 42 |
| 0.5 Tabelle di performance | p. 59 |
| 0.6 Indice dei contenuti GRI | p. 79 |





BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Introduzione



Lettera agli stakeholder



Mario Bonelli, Presidente del Gruppo RES

Siamo lieti di presentare il nostro **primo Bilancio ESG**, un documento che rappresenta un passo significativo verso la trasparenza e la responsabilità in ambito ambientale, sociale e di governance.

Come gruppo che opera prevalentemente nell'ambito dell'Information Technology, siamo consapevoli del nostro ruolo nell'ecosistema tecnologico e dell'impatto delle nostre attività su clienti, dipendenti, comunità e ambiente.

Negli ultimi anni, il nostro settore ha visto una crescente consapevolezza dell'importanza della sostenibilità e della responsabilità sociale.

In risposta a questa tendenza, abbiamo deciso di intraprendere un percorso strutturato per integrare i principi ESG nelle nostre strategie e operazioni quotidiane. Questo bilancio non è solo una formalità, ma rappresenta un impegno concreto e tangibile verso pratiche aziendali sostenibili e responsabili.

Anche se ci troviamo alla prima edizione del nostro Bilancio ESG, il nostro impegno non si ferma qui. Abbiamo dedicato risorse significative per adattare i nostri processi interni, implementando nuove misurazioni e metodologie per monitorare e migliorare le nostre performance in ambito ESG.

Nonostante la mancanza negli anni scorsi di obiettivi specifici e normative interne dichiarati, ci siamo impegnati a considerare in queste

misurazioni anche i due periodi precedenti, con l'obiettivo di fornire una visione chiara delle nostre tendenze e dei nostri progressi nel tempo.

Il nostro sforzo si concentra su tre aree principali:

- **Ambiente:** ci impegniamo a ridurre il nostro impatto ambientale attraverso l'efficientamento energetico, l'adozione di fonti rinnovabili e la riduzione dei rifiuti.
- **Sociale:** promuoviamo un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato, investiamo nella formazione continua del nostro personale e sosteniamo iniziative che contribuiscono al benessere della comunità.
- **Governance:** adottiamo pratiche di governance trasparenti e responsabili, garantendo l'integrità e la conformità alle normative.

Siamo consapevoli che questo è solo l'inizio e che c'è ancora molto lavoro da fare. Tuttavia, siamo determinati a progredire e a migliorare continuamente, con l'obiettivo di creare valore per tutti i nostri stakeholder e di contribuire positivamente alla società e all'ambiente.

Grazie per la vostra fiducia e il vostro supporto continuo. Siamo entusiasti di intraprendere questo viaggio verso un futuro più sostenibile insieme a voi.

Le linee guida per lo **sviluppo sostenibile** del Gruppo

Il Gruppo RES è impegnato a integrare i principi di sostenibilità nelle sue operazioni aziendali, riconoscendo l'importanza di un **approccio responsabile** verso l'**ambiente**, la **società** e la **governance**.

Le seguenti linee guida delineano gli elementi strategici che guideranno il nostro sviluppo sostenibile, in riferimento agli **standard GRI 2021**.

Responsabilità del
piano strategico

Coinvolgimento del
Management

Processi
di continuo
miglioramento

Sensibilizzazione e
coinvolgimento dei
dipendenti

Innovazione
Sostenibile

Responsabilità
nella catena di
fornitura

Comunicazione e
Trasparenza

Responsabilità del piano strategico

La definizione del piano strategico per lo sviluppo sostenibile è accentrata nel massimo Organo di governo del Gruppo, il **Consiglio di Amministrazione** della capogruppo RES.

A questo organo è attribuita la responsabilità per la sua attuazione e rendicontazione, assicurando che le strategie di sostenibilità siano allineate con gli obiettivi aziendali a lungo termine.

Coinvolgimento del Management

Il **Management aziendale** sarà sempre più coinvolto attivamente nell'approfondimento dei vari temi di sostenibilità, proponendo, condividendo e realizzando gli obiettivi di dettaglio.

Questo approccio collaborativo garantisce che le decisioni strategiche siano supportate da una comprensione approfondita delle implicazioni ambientali, sociali e di governance.

Processi di continuo miglioramento

Bisogna assicurare che il piano strategico si basi su **processi di continuo miglioramento**, è una condizione essenziale per il successo a lungo termine.

Siamo consci che il cambiamento sottostante richiede tempi di adeguamento, non solo operativi ma anche culturali. Pertanto, implementeremo sempre più meccanismi di monitoraggio e feedback per valutare e migliorare continuamente le nostre performance di sostenibilità.

Sensibilizzazione e coinvolgimento dei dipendenti

Il **coinvolgimento e la sensibilizzazione dei dipendenti** sono fondamentali per il nostro percorso di sostenibilità. Mediante piani formativi opportuni e, soprattutto, con l'esempio fornito dal management, tutti i dipendenti saranno costantemente incoraggiati a partecipare attivamente allo sviluppo sostenibile aziendale. La consapevolezza e l'impegno collettivo sono la chiave per raggiungere i nostri obiettivi di sostenibilità.



Innovazione sostenibile

Promuoviamo l'**innovazione sostenibile** come parte integrante del nostro sviluppo aziendale.

Investiamo in ricerca e sviluppo per creare soluzioni software e fornire servizi che non solo soddisfino le esigenze dei nostri clienti, ma che possano contribuire, anche in minima parte, a risolvere le sfide ambientali e sociali globali.

Responsabilità nella catena di fornitura

Riconosciamo l'importanza di una **catena di fornitura responsabile** e ci impegniamo a lavorare con fornitori che condividono i nostri valori di sostenibilità.

Implementiamo criteri di sostenibilità nella selezione e valutazione dei fornitori stessi, promuovendo pratiche di approvvigionamento etiche e responsabili. Inoltre, è nostra intenzione collaborare con i nostri fornitori per migliorare continuamente le performance ESG lungo l'intera catena di fornitura.

Comunicazione e trasparenza

La **trasparenza e la comunicazione aperta** sono pilastri fondamentali della nostra strategia di sostenibilità.

Ci impegniamo a comunicare in modo chiaro e trasparente i nostri progressi, sfide e risultati in ambito ESG.

Attraverso report periodici e aggiornamenti, manteniamo i nostri stakeholder informati e coinvolti nel nostro percorso verso la sostenibilità.

Approccio Metodologico

Società incluse nella rendicontazione

Le società incluse nella rendicontazione sono **RES, RES IT, RES Synesis, Tech Style e WebRatio.**

Periodo e responsabilità di rendicontazione

Per garantire una rendicontazione ESG accurata e trasparente, viene adottato un **approccio metodologico rigoroso**, basato su standard internazionali di sostenibilità.

La rendicontazione ESG avviene su base **annuale**, consentendo un monitoraggio continuo dei progressi e delle aree di miglioramento.

La responsabilità della raccolta e dell'analisi dei dati ESG è affidata a una **squadra dedicata** all'interno dell'azienda, che opera in stretto

coordinamento con il Consiglio di Amministrazione. Questa squadra assicura che i dati siano raccolti, verificati e presentati in modo conforme agli standard GRI, offrendo una visione chiara e trasparente delle performance aziendali in ambito ambientale, sociale e di governance.

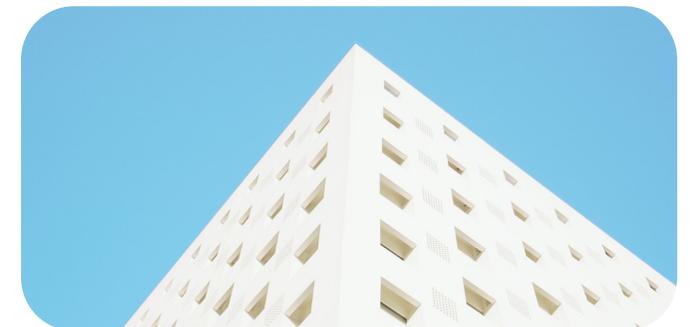
La rendicontazione annuale è parte integrante del nostro impegno verso la trasparenza e la responsabilità, fornendo ai nostri stakeholder informazioni dettagliate e aggiornate sulle nostre iniziative e risultati ESG.

Attualmente, non abbiamo ancora implementato un meccanismo di assurance esterna per la verifica delle informazioni riportate. Tuttavia, riconosciamo l'importanza di garantire chiarezza e credibilità dei dati riportati e di quanto descritto. Pertanto, siamo impegnati ad adottare un sistema di assurance esterna a partire dal prossimo esercizio. Questa iniziativa ci permetterà di migliorare ulteriormente la qualità delle nostre rendicontazioni ESG e di rafforzare la fiducia dei nostri stakeholders nei nostri processi e risultati.

Essendo questo il primo anno di rendicontazione non sempre è garantito il confronto con gli anni precedenti per mancanza o carenza di dati.

È infine importante far notare due aspetti relativi a tutte le misurazioni:

- L'esercizio di ogni Società del gruppo si chiude al 30 giugno; quindi, ogni periodo di osservazione comprende semestri di due anni consecutivi;
- Nei confronti con gli anni precedenti bisogna sempre tenere in conto che il Gruppo è in continua evoluzione grazie a nuove imprese che man mano si sono unite al progetto e che si uniranno in futuro.





BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Il Gruppo RES

01



Il Gruppo RES

Fondata nel **1987**, “RES – Research for Enterprise Systems” è nata con l’obiettivo di fornire consulenza e sviluppo software per la gestione dei database relazionali destinati a clienti Enterprise. Sin dall’inizio, abbiamo concentrato i nostri sforzi sull’innovazione e sulla qualità, sviluppando prodotti altamente specializzati per la gestione di sistemi informativi complessi.

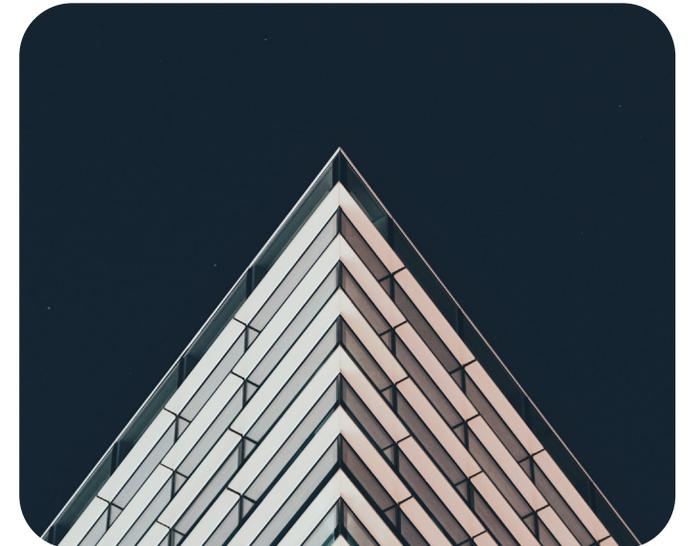
1987

2016

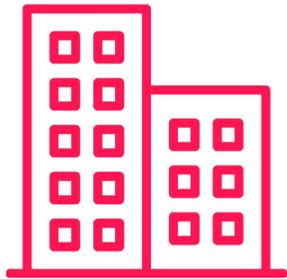
Nel **2016**, abbiamo intrapreso un ambizioso percorso di sviluppo industriale. Questo processo ha comportato la creazione di nuove società e l’acquisizione di realtà consolidate nel mondo IT e Digital. Attraverso queste operazioni strategiche, abbiamo ampliato la nostra offerta di servizi e prodotti, trasformandoci in un gruppo dinamico e diversificato che opera a livello internazionale.

2024

Oggi, RES conta oltre 300 persone tra dipendenti e collaboratori, distribuiti in diverse sedi, sia in Italia che all’estero.



Il Gruppo RES



Il nostro quartier generale è situato a **Milano**, nei pressi dell'Università Bicocca, un luogo simbolico che rappresenta il nostro impegno verso l'innovazione e la collaborazione con il mondo accademico.

Oltre alla sede centrale, abbiamo tre sedi operative in Italia, situate a **Brescia**, **Como** e **Cuneo**, che ci permettono di essere presenti e operativi in diverse regioni del paese.



A livello internazionale, siamo presenti a **Bucarest** in Romania, dove abbiamo stabilito una base per le nostre attività nell'Europa dell'Est, nonché due sedi negli Stati Uniti, a **New York City** e a **San Francisco**, che ci permettono di essere al centro dell'innovazione tecnologica globale.

Inoltre, abbiamo una sede a **Cuenca**, in Ecuador, che rappresenta il nostro impegno verso i mercati emergenti dell'America Latina.



Questa **espansione geografica e strutturale** ci consente di essere vicini ai nostri clienti e di rispondere in modo tempestivo ed efficace alle loro esigenze.

Siamo orgogliosi del nostro percorso e determinati a continuare a crescere, mantenendo sempre al centro della nostra attività i valori di eccellenza, innovazione e sostenibilità.

Il profilo generale

Il mercato

INNOVAZIONE PRAGMATICA

Il Gruppo RES è un player nel campo dell'**Information Technology**, offrendo una gamma di soluzioni software e servizi IT con l'obiettivo di guidare i clienti nella trasformazione ed evoluzione dei loro sistemi informativi. Adottiamo un approccio di **innovazione pragmatica**, attraverso l'evoluzione graduale di approcci e tecnologie utilizzate, soprattutto nel momento in cui hanno raggiunto un certo grado di maturazione, piuttosto che inseguendo le mode del momento che si avvalgono di tecnologie non ancora testate a fondo.

LE NOSTRE AREE DI SVILUPPO

Le nostre **aree principali di sviluppo** comprendono soluzioni per l'Enterprise Management e l'automazione dei processi di gestione per grandi organizzazioni IT, strumenti di digital transformation basati su metodologie Low Code, applicazioni specializzate per settori come il finance e il corporate management, soluzioni di Business Process Management e piattaforme per la gestione dei siti web.

I NOSTRI SERVIZI

Inoltre, offriamo una vasta gamma di **servizi professionali in ambito IT**, tra cui la gestione delle applicazioni e l'integrazione dei sistemi, l'analisi dei dati e il machine learning, la consulenza strategica manageriale e lo sviluppo di strategie di digital e social media marketing.

I NOSTRI SETTORI

Tradizionalmente, operiamo nel **settore finanziario**, collaborando con banche, assicurazioni e servizi ICT correlati. Tuttavia, negli ultimi anni, grazie anche alle nuove aziende entrate nel gruppo, abbiamo esteso la nostra presenza anche ad altri settori come l'**industria**, la **grande distribuzione** e le **utility**, che ora contribuiscono in modo significativo ai nostri ricavi.

Il profilo generale

L'Innovazione



Crediamo che “**innovare**” significhi **evolvere e rinnovare un sistema**, senza necessariamente comportare un cambiamento improvviso e distruttivo. Per questo motivo, ascoltando attentamente e comprendendo profondamente le necessità dei nostri clienti, sviluppiamo tecnologie all'avanguardia, sicure e affidabili da quasi quarant'anni.

Nell'attuale scenario aziendale, in continua e rapida evoluzione, l'innovazione è diventata essenziale per raggiungere il successo. Tuttavia, mentre molte aziende inseguono le ultime tendenze o adottano tecnologie dirompenti, c'è un paradigma che emerge come strategia vincente: l'**Innovazione Pragmatica**.

Si tratta di un approccio che privilegia la **realizzazione di cambiamenti concreti e significativi**, piuttosto che perseguire l'innovazione per il suo valore intrinseco. Non si tratta di adottare tecnologie solo per il gusto dell'innovazione, ma di identificare quelle che offrono **soluzioni concrete a problemi specifici**.

Tecnologie avanzate come l'Intelligenza Artificiale (IA), il machine learning, la realtà virtuale e aumentata, l'analisi dei dati, l'IoT e l'automazione offrono enormi potenzialità. Tuttavia, prima di integrarle nel nostro business, ci chiediamo: come possono realmente contribuire al raggiungimento degli obiettivi aziendali?

Un aspetto cruciale dell'Innovazione Pragmatica è l'attenzione all'**efficacia** e all'**efficienza** delle soluzioni adottate. Dopo aver identificato gli strumenti più idonei, misuriamo costantemente gli effetti delle nostre iniziative, utilizzando dati e metriche per valutare il loro impatto reale. Questo approccio ci consente di ottimizzare continuamente le operazioni e di generare valore tangibile.

Il profilo generale

I laboratori di R&S



I nostri **laboratori di sviluppo** sono il **cuore pulsante dell'innovazione** nel gruppo RES, ciascuno con una specializzazione ben precisa che si avvale di competenze funzionali e tecnologie avanzate.

In **RES IT** il laboratorio si concentra sulla creazione di soluzioni in **ambito system governance**, garantendo che i sistemi complessi siano gestiti in modo efficiente e sicuro.

In **RES Synesis**, invece, è dedicato allo **sviluppo di soluzioni applicative**, fornendo strumenti all'avanguardia che rispondono alle esigenze specifiche dei nostri clienti.

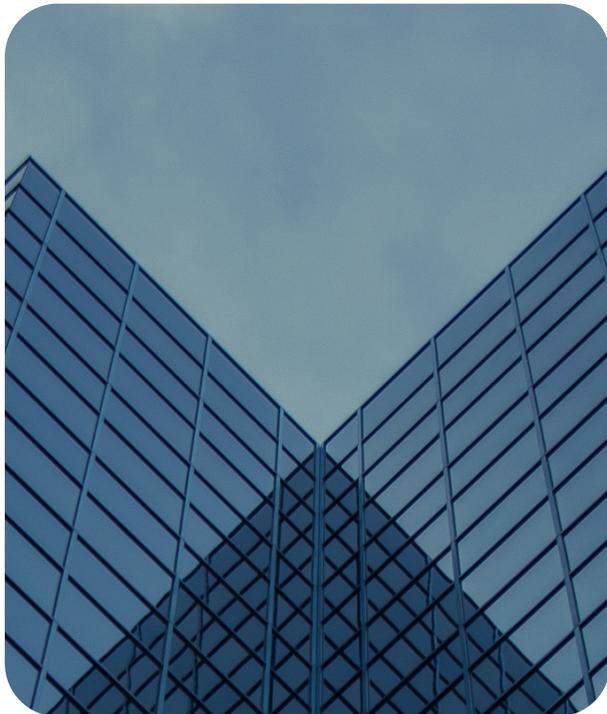
Tech Style si distingue per il suo laboratorio specializzato nella **piattaforma Nucleo**, progettata per la realizzazione di siti internet e di e-commerce, combinando creatività e funzionalità per un'esperienza dell'utente ottimale.

Infine, **Webratio** è impegnata nello sviluppo di una **piattaforma di generazione low-code**, che permette la creazione rapida e intuitiva di applicazioni, riducendo i tempi di sviluppo e aumentando l'efficienza operativa.

Questi laboratori, grazie alla loro specializzazione, rappresentano il nostro impegno nel fornire soluzioni innovative e su misura per ogni settore in cui operiamo.

Il profilo generale

Gli organi di governo

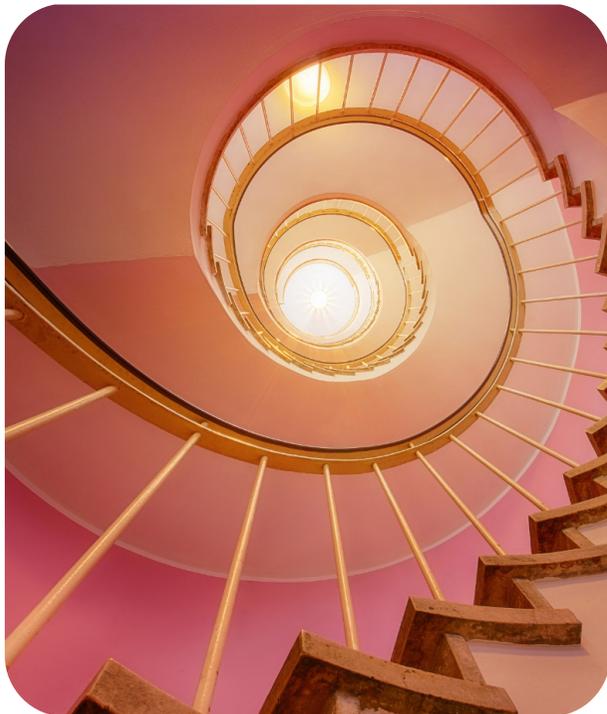


Tutte le società del gruppo hanno, allo stato attuale, come organo di governo un **Consiglio Di Amministrazione** con un numero variabile di consiglieri che rispetta i seguenti principi di composizione:

- **Presidente del Consiglio**, che ha soprattutto la funzione di Rappresentanza legale nei confronti degli enti istituzionali e dei soggetti esterni, ed in virtù di ciò viene dotato dal Consiglio degli opportuni poteri.
- **Amministratore Delegato**, il cui obiettivo primario è quello di disporre tutte le operazioni necessarie all'attuazione dell'oggetto sociale: in ragione di ciò riveste funzioni di indirizzo e controllo della società, nei limiti delle deleghe conferite dal CdA.
- **Consiglieri**, presenti nel Consiglio in numero variabile, in relazione alla complessità della società, a seconda delle deleghe ad ognuno conferite, coadiuvano l'amministratore delegato nelle scelte operative.

Il profilo generale

Gli organi di controllo



Nelle società del Gruppo sono presenti **diversi organi di controllo** che svolgono un ruolo cruciale nel garantire la trasparenza e l'integrità delle operazioni aziendali. In particolare, i revisori contabili, l'organo di vigilanza e, nella capogruppo e in alcune società controllate, il sindaco o il collegio sindacale.

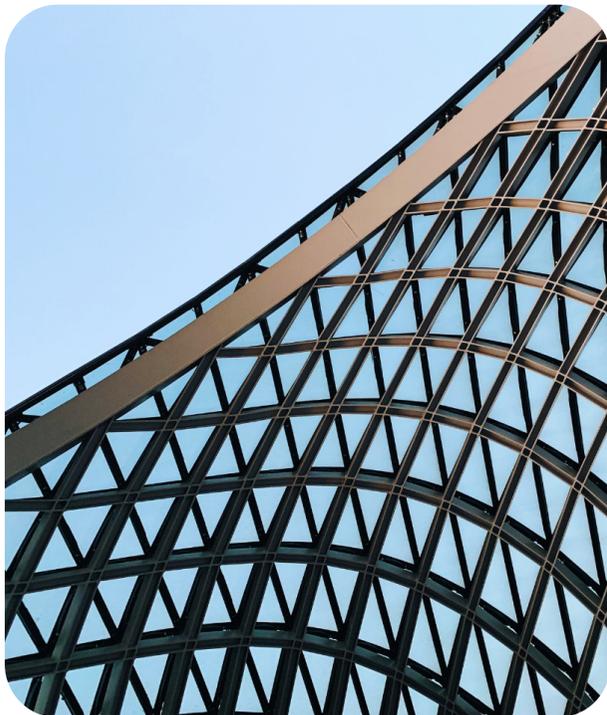
I **revisori contabili** hanno il compito di esaminare e verificare i conti della società, assicurandosi che i bilanci riflettano fedelmente la situazione economico-finanziaria. Essi conducono revisioni indipendenti per rilevare eventuali irregolarità o errori, garantendo così che le informazioni finanziarie siano accurate e conformi alle normative vigenti. Il loro scopo principale è proteggere gli interessi degli azionisti e degli altri stakeholder, fornendo una valutazione imparziale delle performance finanziarie dell'azienda.

L'**organo di vigilanza** è responsabile della supervisione generale delle attività aziendali. Questo organo monitora la conformità alle leggi, ai regolamenti e alle politiche interne, intervenendo in caso di potenziali rischi o violazioni. Valuta, inoltre, l'efficacia dei sistemi di controllo interno e di gestione del rischio, assicurando che l'azienda operi in maniera etica e responsabile. Il suo obiettivo è garantire che la governance aziendale sia solida e trasparente, contribuendo così a mantenere la fiducia degli investitori e dei clienti.

Il **sindaco** o il **collegio sindacale**, infine, svolgono una funzione di controllo e vigilanza sulle operazioni societarie, con particolare attenzione alla gestione amministrativa. Il sindaco verifica la corretta tenuta della contabilità sociale e l'osservanza delle norme statutarie e di legge, assicurando che le decisioni del consiglio di amministrazione siano in linea con gli interessi della società. Il loro ruolo è fondamentale per garantire la legalità e la correttezza delle operazioni aziendali, salvaguardando così la reputazione e la sostenibilità dell'azienda.

Il profilo generale

Le certificazioni ISO



Dal 2018, la quasi totalità delle aziende del Gruppo ha conseguito le certificazioni **ISO 9001** e **ISO 27001** attraverso l'ente certificativo Certiquality. Queste certificazioni rappresentano per noi un impegno concreto verso l'eccellenza operativa e la sicurezza delle informazioni, due pilastri fondamentali della nostra strategia di crescita sostenibile.

La **certificazione ISO 9001** attesta l'implementazione di un sistema di gestione della qualità che garantisce il miglioramento continuo dei nostri processi e l'ottimizzazione delle risorse. Ci permette di fornire prodotti e servizi di alta qualità, conformi alle esigenze dei nostri clienti, migliorando la loro soddisfazione e rafforzando la nostra competitività nel settore IT.

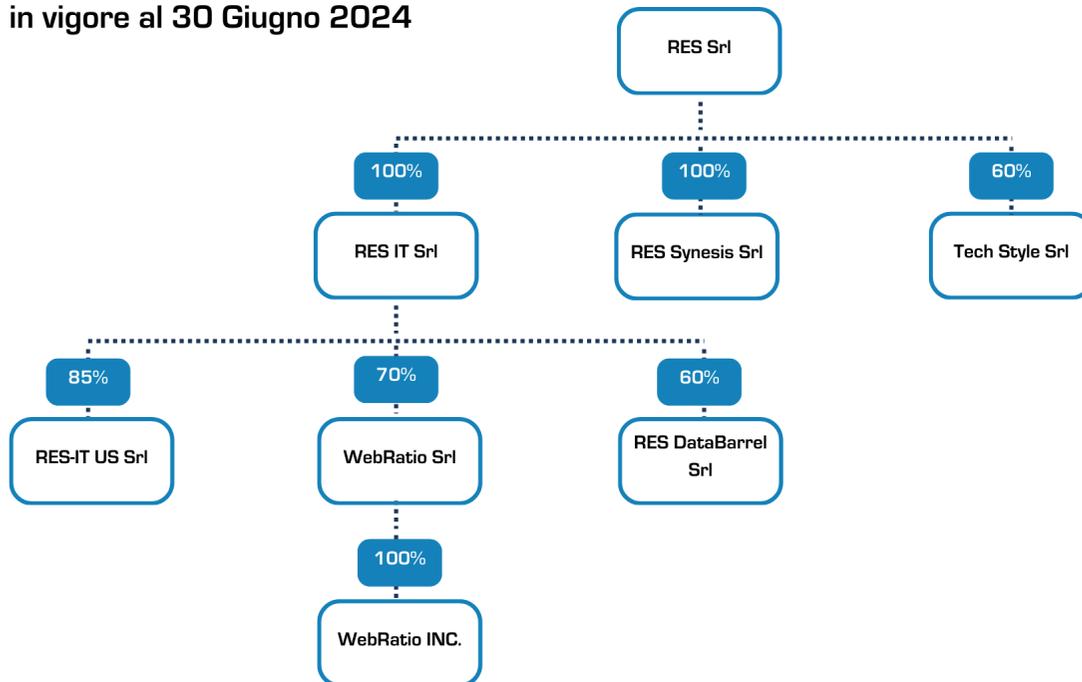
Parallelamente, la **certificazione ISO 27001** dimostra la nostra attenzione alla sicurezza delle informazioni e la nostra capacità di proteggere i dati aziendali e dei clienti in modo sistematico e strutturato. Questo standard internazionale è fondamentale per prevenire i rischi legati alla gestione delle informazioni sensibili, minimizzando le minacce legate alla cybersecurity, tema particolarmente cruciale nel nostro settore.

Queste certificazioni sono centrali nella nostra visione ESG in quanto supportano il nostro impegno verso la responsabilità sociale, la gestione etica e trasparente delle informazioni, oltre al rispetto degli standard di qualità e sicurezza. Puntiamo a garantire un valore sostenibile per i nostri stakeholder attraverso una gestione efficiente e sicura, consolidando la fiducia e migliorando la nostra resilienza operativa.

Il profilo generale

La struttura del Gruppo

Struttura del Gruppo RES
in vigore al 30 Giugno 2024



Il **Gruppo RES** è attualmente costituito da una holding operativa, RES Srl, che detiene il controllo diretto o indiretto di altre sette imprese, con quote che vanno dal 60% al 100% delle rispettive proprietà. Nello schema accanto si può vederne in maniera grafica la struttura, ivi comprese le relative quote.

La struttura del Gruppo

La capogruppo RES



La capogruppo RES svolge la funzione di **holding operativa** del gruppo. Oltre a possedere partecipazioni nelle imprese controllate assume quindi anche un ruolo attivo nella loro gestione, di fatto non solo esercitando su di loro il controllo finanziario e strategico, ma contribuendo anche attivamente, attraverso l'erogazione di servizi, alla loro operatività quotidiana e al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Tali servizi sono divisi in due categorie:

- **Servizi operativi**, che includono attività amministrative, contabilità e bilancio, risorse umane di gruppo, supporto legale, marketing e sviluppo commerciale di gruppo, acquisti, servizi generali e servizi ICT; questi servizi sono regolati contrattualmente sulla base della metodologia di transfer pricing denominata “cost plus”;
- **Servizi di tesoreria**, che consentono una gestione finanziaria centralizzata; si tratta di un sistema, basato su tutti i conti correnti delle società del gruppo, che utilizza un meccanismo di cash pooling fornito dagli istituti di credito con cui il gruppo collabora. I flussi finanziari in eccesso vengono costantemente trasferiti sui conti della capogruppo, che a sua volta copre eventuali scoperti delle controllate prelevando dai propri conti. Il servizio è remunerato in base ai tassi di interesse, attivi e passivi, concordati tra capogruppo e controllate. Lo spread tra i due tassi, attualmente dello 0,5%, rappresenta il compenso per il servizio fornito dalla capogruppo.

La struttura del Gruppo

Le società controllate

RES Synesis

RES Synesis operante nel campo dei Servizi di Sviluppo software applicativo, Application Management, Outsourcing e di System Integration.

Punto di incontro di esperienze e competenze maturate in molti anni di attività da diverse aziende che nel tempo hanno contribuito a formarne la struttura e l'organizzazione attuale.

RES IT

RES IT che sviluppa e commercializza software, servizi e consulenza di Enterprise Management, raggiungendo, in Italia, la leadership nell'ambito dei sistemi IT per le soluzioni di System Management e Reengineering.

In tempi più recenti il raggio d'azione dei servizi di RES IT si è esteso a quello della valorizzazione dei dati e delle tecnologie per il marketing.

RES IT US

RES-IT US è una società controllata da RES IT e rappresenta dal 2002 il Gruppo RES negli USA.

L'obiettivo principale di RES-IT US è quello di operare come rivenditore della tecnologia RES Suite, e dei servizi ad essa correlati, in Nord America nonché di gestire i partner e clienti nordamericani per conto di RES.

Data Barrel

RES DataBarrel, società controllata da RES IT, è la 'branch' internazionale del Gruppo RES per i progetti di Platform Engineering e Data Valorization per il mondo Big Data. Nata in Romania con risorse con soggetti locali che possono vantare un'esperienza decennale all'interno dei principali player del settore bancario in Europa, RES DataBarrel combina competenze di Data Engineering e di sviluppo di sistemi informativi ad alta complessità con le competenze di RES IT nel mondo della valorizzazione dei dati.

La struttura del Gruppo

Le società controllate

Tech Style

Tech Style che sviluppa progetti digitali web basati soprattutto sulla piattaforma Nucleo un CMS proprietario.

I progetti sono orientati sia all'ambito della comunicazione che a quello dell'e-commerce e recentemente si è posto un forte accento sulla loro eco-sostenibilità, dimostrandone il minor impatto ambientale di siti e applicazioni sviluppati attraverso Nucleo.



WebRatio che promuove progetti di sviluppo low-code attraverso la propria omonima piattaforma, la quale consente di creare applicazioni in modo rapido e intuitivo, aumentando la produttività dello sviluppo fino al 700% e riducendo fortemente i costi operativi. La WebRatio platform è utilizzata per progetti di digital transformation in vari settori, tra cui finance, manufacturing e utilities.

WebRatio Inc è una società controllata da WebRatio che promuove progetti di sviluppo low-code basati sulla WebRatio platform negli USA.

Società incluse nel presente Bilancio di sostenibilità

Le società incluse nella rendicontazione sono **RES, RES IT, RES Synesis, Tech Style e WebRatio**.

Sebbene siano stati incorporati alcuni dati di natura finanziaria di **RES DataBarrel, RES-IT US, WebRatio Inc**, queste vengono escluse dal perimetro della rendicontazione perché, essendo società prevalentemente di rappresentanza, non hanno personale operativo e nemmeno uffici gestiti localmente.



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Il contesto organizzativo e di business

02

Introduzione

Nel delineare il nostro contesto organizzativo e di business, è fondamentale comprendere la **struttura** delle aziende del gruppo.

Questo capitolo fornisce una panoramica completa delle nostre **aree operative** principali, delle **divisioni interne** e delle **funzioni strategiche**, offrendo una visione chiara di come siamo organizzati per raggiungere i nostri obiettivi aziendali.



Organizzazione e responsabilità della capogruppo e delle controllate

La capogruppo **RES** oltre al ruolo di **holding operativa**, svolge sulle controllate un'azione di **direzione e coordinamento**. Tale azione è fondamentale per assicurare che tutte le attività delle società controllate siano allineate con la strategia complessiva del gruppo. In pratica, la capogruppo fornisce linee guida e indirizzi strategici, assicurando che le controllate operino in modo coerente e sinergico:

- **Direzione:** la capogruppo stabilisce la visione, la missione e gli obiettivi strategici del gruppo, definendo le priorità e le strategie di lungo termine. Questo include la pianificazione strategica, la definizione del budget e la supervisione dei piani operativi. La direzione coinvolge anche il monitoraggio delle performance delle controllate, garantendo che raggiungano gli obiettivi prefissati.

- **Coordinamento:** la capogruppo coordina le attività delle società controllate per ottimizzare le risorse e creare sinergie. Questo include come già descritto la centralizzazione di funzioni chiave come finanza, risorse umane, marketing e IT, permettendo di sfruttare economie di scala e standardizzare processi operativi. Inoltre, la capogruppo facilita la comunicazione e la collaborazione tra le varie società del gruppo, promuovendo la condivisione di best practice e l'innovazione.

Il ruolo di direzione e coordinamento della holding è cruciale per **assicurare la coesione e l'efficacia complessiva del gruppo**. La holding stabilisce la visione strategica e gli obiettivi a lungo termine, fornendo linee guida e direttive per le controllate.

Inoltre, gestisce le risorse comuni e centralizza

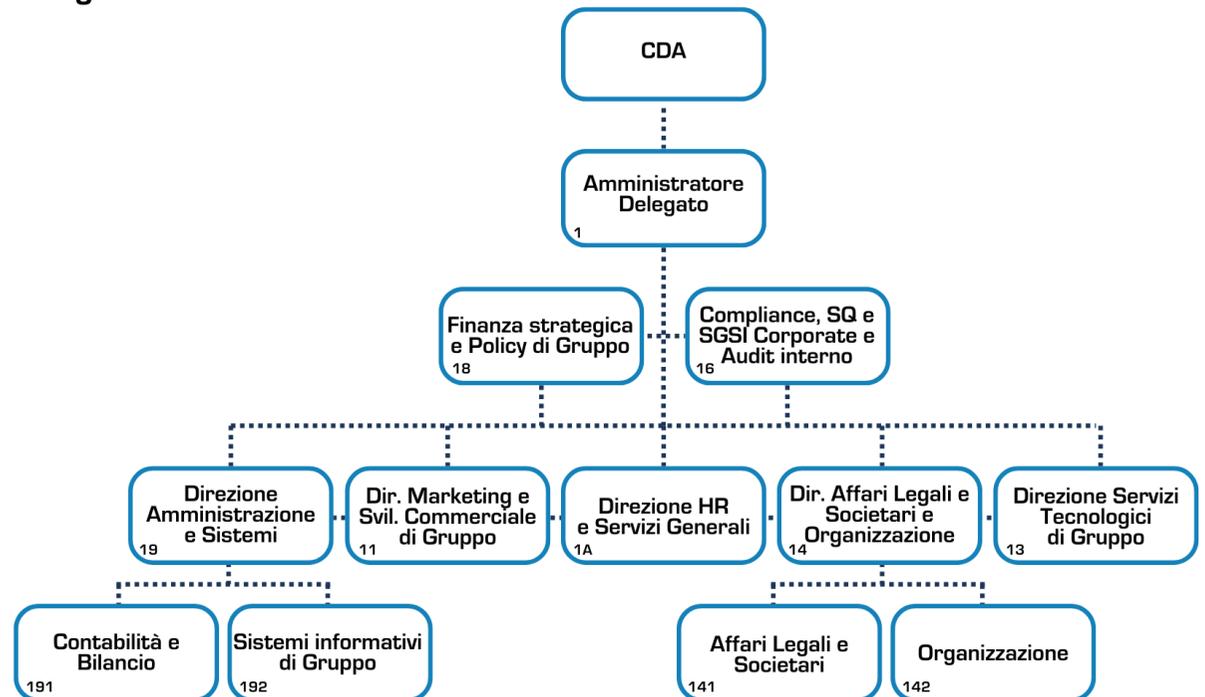
funzioni chiave, permettendo alle singole controllate di focalizzarsi sul loro "core business". Le controllate, orientate prevalentemente al business, implementano le strategie operative e raggiungono gli obiettivi di mercato con un alto grado di autonomia, ma sotto la supervisione della holding. Questo modello di governance consente di sfruttare le sinergie tra le diverse società del gruppo, ottimizzando risorse e competenze, e garantendo al contempo che tutte le entità operino in modo allineato e coerente con la strategia globale del gruppo.

In questa organizzazione il modello di governance delle società controllate è snello ed efficace, limitandosi per lo più, oltre all'Organo di Governo, a una **Direzione Commerciale** e una **Operativa**.



**Organigramma RES Srl
in vigore dal 1° Marzo 2024**

Di seguito l'organigramma della capogruppo RES:





Queste invece le principali responsabilità delle sue **Business Unit operative**:

Contabilità e Bilancio: contabilità generale; fatturazione attiva e passiva; produzione bilanci mensili; pagamenti (stipendi, fornitori, etc.); gestione operative delle banche.

Sistemi informativi di Gruppo: sviluppo e manutenzione del Sistema Informativo di Gruppo (SIG) e integrazione con altre componenti IT. Comprende tutti gli strumenti di supporto all'operatività di tutte le società.

Marketing e Sviluppo Commerciale di Gruppo: progettazione e gestione della comunicazione di gruppo, compresi il sito web, i canali social e il piano editoriale. Coordinamento dell'offerta di gruppo, ivi compresi contatti e clienti.

HR e servizi generali: gestione delle risorse umane sui temi del recruitment, on-boarding e deprovisioning, del coordinamento con gli studi professionali per paghe e stipendi, dell'employer branding; gestione reception e degli uffici, pulizie, acquisti di materiale di consumo.

Affari legali e societari: assistenza agli Organi di Governo delle società (CDA, Assemblee, gestione libri societari, etc.); comunicazioni societarie; gestione, verifica ed eventuale revisione contrattualistica dal punto di vista legale; recupero crediti; supporto alla finanza strategica.

Organizzazione: definizione e formalizzazione dei processi, trasposizione degli stessi su sistemi informatici (BPMN, Workflow Manager), pubblicazione organigrammi.

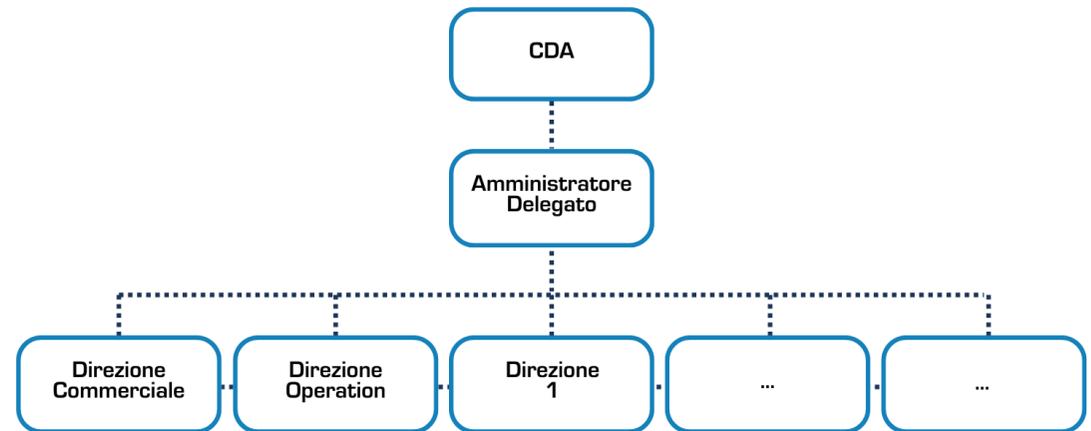
Servizi tecnologici di gruppo: Gestione e presidio infrastruttura tecnologica interna (sala server, virtualizzazione, storage, lan locale, wifi, sicurezza etc.); gestione rapporti con provider servizi cloud; provisioning e deprovisioning infrastruttura cloud; gestione rapporti con provider linee dati e telefoniche; gestione PC e desktop, ivi compreso servizio di noleggio alle società controllate.

Finanza strategica e policy di Gruppo: rapporti strategici con istituti finanziari per il gruppo; formalizzazione Policy di Gruppo e definizione delle normative interne.

Compliance, SQ e SGSI: predisposizione documenti di compliance, supporto alle certificazioni ISO e loro coordinamento in generale; internal audit su aderenze delle procedure aziendali alle normative e dell'attuazione della compliance; verifiche periodiche su conformità del SGSI.



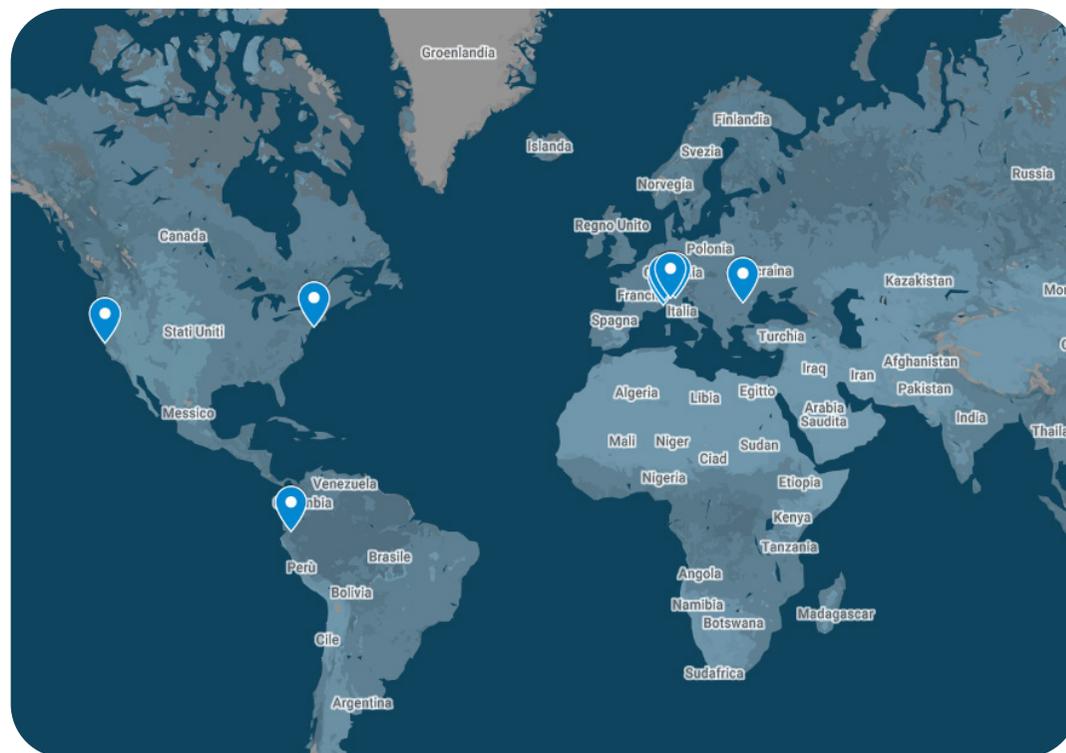
Di seguito l'organigramma tipo di una società controllata:



Sedi operative e modalità di svolgimento delle attività

Le attuali **sedi operative** del gruppo sono le seguenti:

- **Milano**, viale Piero e Alberto Pirelli 6, sede operativa principale di RES, RES Synesis, RES IT e Tech Style.
- **Roncadelle (BS)**, via Enzo Ferrari 16/18, sede operativa secondaria di RES Synesis.
- **Cuneo**, via Chiapello 1, sede operativa secondaria di RES Synesis.
- **Pianezza (TO)**, via Druento 97, sede operativa secondaria di Tech Style.
- **Lomazzo (CO)**, via Cavour 2, sede operativa principale di WebRatio.
- **Cuenca (Ecuador)**, sede operativa secondaria di WebRatio.
- **San Francisco (California)**, sede operativa principale di WebRatio inc.
- **New York (USA)**, sede operativa principale di RES-IT US.
- **Ploiești (Romania)**, sede operativa principale di RES DataBarrel.



Le attività, a seconda della loro tipologia, si svolgono nelle **sedi operative** delle società o in alternativa direttamente **presso i clienti** e si avvalgono di mezzi informatici adeguati allo scopo delle attività stesse.

In tutte le sedi operative in Italia è possibile lavorare in regime di **smart-working**, anche noto come “lavoro agile”. Questo è regolato tramite due documenti: un regolamento aziendale che disciplina le modalità generali e uno individuale che stabilisce le regole specifiche per ciascun dipendente.

Al momento, e per la maggior parte delle situazioni, queste modalità e regole possono essere riassunte nel seguente elenco:

- La prestazione lavorativa dovrà essere dello stesso numero di ore previsto dal proprio inquadramento, nella fascia oraria 8 - 21.
- Sebbene il lavoratore abbia facoltà, in accordo con il proprio responsabile, di organizzare il proprio tempo all'interno della fascia oraria 8 - 21, dovrà comunque essere contattabile telefonicamente, o con altro mezzo informatico, nelle fasce orarie 9 - 13 e 14 - 18 in caso di comunicazioni urgenti.
- La modalità di smart-working è prevista da un minimo di uno fino a un massimo di quattro giorni alla settimana, programmati in accordo con il proprio responsabile.



I rapporti con le terze parti

L'approccio del Gruppo RES al coinvolgimento degli stakeholder segue una metodologia strutturata, per identificare, coinvolgere e rispondere alle esigenze dei gruppi di interesse che influenzano o sono influenzati dalle nostre attività.

Abbiamo identificato i principali stakeholder in base alla loro influenza e all'interesse nei confronti delle attività aziendali. I gruppi chiave includono:

- **Dipendenti**
- **Collaboratori non dipendenti**
- **Clients**
- **Fornitori**
- **Istituti di Credito**
- **Organizzazioni sindacali**
- **Università**
- **Mondo no-profit**



I rapporti con le terze parti

Dipendenti



Creazione di ambienti collaborativi

Per i dipendenti un **ambiente collaborativo** è fondamentale per favorire il dialogo, lo scambio di idee e il lavoro di squadra, migliorando il benessere lavorativo e promuovendo la partecipazione attiva e il senso di appartenenza tra i dipendenti. Gli obiettivi vengono raggiunti attraverso:

- **Riunioni periodiche:** Confronti regolari tra team, responsabili e dipendenti per condividere obiettivi, aggiornamenti, risultati e criticità. Questi incontri promuovono la trasparenza e il coinvolgimento attivo.
- **Strumenti digitali:** L'uso di Microsoft Teams facilita la comunicazione, il lavoro a distanza e la condivisione dei documenti, ottimizzando i processi aziendali e riducendo l'uso di risorse cartacee, in linea con i principi di sostenibilità ambientale.

Promozione della formazione continua

Le nostre politiche di formazione sono orientate allo **sviluppo continuo delle competenze** dei nostri dipendenti. Offriamo programmi formativi personalizzati che rispondono alle esigenze individuali e agli obiettivi aziendali. Il Gruppo RES implementa percorsi formativi strutturati, inclusi corsi tecnici, seminari, webinar e certificazioni, coprendo anche temi di sostenibilità, diversità e responsabilità sociale. La formazione è erogata tramite e-learning, training in aula e on-the-job, raggiungendo dipendenti con diversi livelli di esperienza e in diverse sedi. Questo approccio migliora il know-how, soddisfazione professionale e favorisce l'innovazione sostenibile.

I rapporti con le **terze parti**

Dipendenti



Contratti lavorativi

Il Gruppo RES si conforma alle normative vigenti. Il 100% dei dipendenti è tutelato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) differenziato per tipologia di azienda presente nel gruppo, Commercio, Metalmeccanico e Grafici Industria.

Politiche di recruitment

Le nostre politiche di recruitment si basano su un **approccio inclusivo e diversificato**. Puntiamo a attrarre talenti provenienti da diverse esperienze e background, garantendo che ogni candidato abbia pari opportunità. Utilizziamo diverse piattaforme e metodi di ricerca per aumentare la visibilità e raggiungere più persone.

Politiche di colloquio

Le nostre politiche di colloquio sono pensate per **mettere a proprio agio i candidati**. I colloqui non si basano solo sulla formazione o background tecnico dei candidati ma cerchiamo di capire se le persone sono davvero convinte di voler lavorare con noi e condividano i nostri stessi valori.

Indagini di clima

Le indagini di clima valutano il benessere dei dipendenti e raccolgono feedback sulle condizioni lavorative. Utilizziamo questionari anonimi e digitali, e colloqui individuali per identificare punti di forza e criticità, misurare la soddisfazione e monitorare le relazioni interne. I risultati permettono di implementare azioni mirate come miglioramenti organizzativi, politiche di inclusività e iniziative di welfare aziendale, mostrando l'impegno dell'azienda verso un ambiente di lavoro sano e motivante, e favorendo la trasparenza e il dialogo.

I rapporti con le terze parti

Collaboratori e dipendenti

Il **Piano di Inserimento Aziendale (PIA)** è un documento interno che stabilisce la **formazione obbligatoria** da seguire **per tutti i collaboratori, dipendenti e stagisti** durante il loro *onboarding*. L'obiettivo del PIA è garantire che ogni nuovo collaboratore o dipendente acquisisca le conoscenze necessarie in merito alle procedure aziendali, alla normativa vigente, alla sicurezza sul lavoro e alle politiche interne.

Il piano si articola in diverse sezioni, in base al tipo di contratto e alle specifiche esigenze aziendali, inclusi corsi sul GDPR, un'introduzione alle normative di qualità e sicurezza ISO per i dipendenti delle aziende certificate. Ogni attività formativa ha scadenze specifiche da rispettare, per garantire un inserimento efficace e conforme alle normative vigenti.

| Tipologia di collaborazione | Persone |
|-----------------------------|---------|
| Collaboratori coordinati | 14 |
| Collaboratori esterni | 89 |
| Amministratori | 2 |
| Dipendenti | 221 |
| Dipendenti (2 - 4 anni) | 26 |
| Dipendenti (<2 anni) | 16 |
| Apprendisti | 29 |
| Stagisti | 1 |

I rapporti con le terze parti

Clienti

Il Gruppo RES adotta un approccio olistico per coinvolgere i propri clienti e comprendere appieno le loro aspettative, integrando i loro feedback nei processi decisionali. La soddisfazione del cliente è al centro delle nostre attività, e monitoriamo costantemente il loro livello di soddisfazione attraverso vari strumenti e metriche. Utilizziamo sondaggi strutturati per raccogliere feedback dettagliati e specifici, che ci permettono di identificare aree di miglioramento e di innovazione. Inoltre, ci impegniamo a personalizzare i servizi in base alle esigenze individuali dei clienti, offrendo soluzioni su misura che rispondano ai loro bisogni specifici. Questo approccio ci consente di costruire relazioni durature e di fiducia con i nostri clienti, garantendo che le loro aspettative siano sempre allineate con la nostra visione aziendale e i nostri valori etici.

I clienti attivi del Gruppo cioè quelli con i quali esistono contratti in essere, sono allo stato attuale quasi 500. Il loro numero è molto cresciuto nell'esercizio 2022-2023 grazie all'ingresso nel Gruppo di Tech Style che ha un portafoglio piuttosto nutrito anche se si tratta di contratti di dimensioni contenute.

Di seguito una tabella che ne mostra la numerosità dei classificandoli per **settore merceologico**.

| Settore merceologico | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|---------------------------|------------|------------|------------|
| Assicurazioni | 15 | 13 | 11 |
| Automotive | 1 | 8 | 6 |
| Beni di lusso | | 8 | 8 |
| Energia | 1 | 7 | 7 |
| Enti | 2 | 7 | 5 |
| Finanza, Banche | 32 | 58 | 63 |
| Grande distribuzione | 7 | 15 | 15 |
| Informazione e ICT | 53 | 97 | 89 |
| Infragruppo | 2 | 3 | 3 |
| Manufacturing | 1 | 48 | 46 |
| Marketing e Comunicazione | 5 | 13 | 8 |
| No-Profit | 5 | 17 | 14 |
| Pubblica Amministrazione | | 5 | 6 |
| Retail | | 25 | 21 |
| Servizi altri | 6 | 90 | 166 |
| Telecomunicazione e Media | 4 | 8 | 6 |
| Trasporti | 1 | 4 | 4 |
| Utilities | 3 | 6 | 5 |
| Totali | 138 | 432 | 482 |

I rapporti con le terze parti

Fornitori

I **fornitori** del Gruppo RES possono esser suddivisi in **tre categorie** principali:

- **Fornitori di beni strumentali** (hardware, software, beni di consumo, auto ecc.)
- **Fornitori di servizi informatici** per il business
- **Fornitori di servizi di consulenza e di supporto alla gestione** (studio paghe, commercialisti, revisori dei conti, ecc.)

Per quanto riguarda i fornitori di servizi informatici, abbiamo un **portale fornitori** dove chiediamo ai potenziali partner di registrarsi e fornire documenti che dimostrino la loro solidità e professionalità.

L'**Ufficio Affari Legali e Societari** si occupa della valutazione di queste informazioni. I fornitori, superate le verifiche, vengono catalogati come "certificati".

Quando si tratta di beni materiali e strumentali, gestiamo gli ordini principalmente online. L'**Ufficio Procurement** si impegna a controllare l'affidabilità

dei fornitori tramite recensioni, paese di residenza e la loro conformità al nostro codice etico e ai nostri valori. I fornitori di servizi di consulenza e di supporto alla gestione invece derivano principalmente da collaborazioni storiche.

Nel perseguire i nostri obiettivi di sostenibilità, abbiamo sviluppato relazioni solide e collaborative con i nostri fornitori. Monitoriamo costantemente le performance dei fornitori rispetto agli SLA (Service Level Agreements) e OLA (Operational Level Agreements), garantendo che rispettino gli standard previsti e contribuiscano alla nostra missione di eccellenza operativa.

Valutiamo inoltre i fornitori in base alla loro conformità alla nostra visione etica e di sostenibilità, assicurando che i nostri partner condividano i nostri valori fondamentali. Infine, la conformità alle normative da parte dei nostri partner e fornitori è cruciale per mantenere la nostra integrità e fiducia nel mercato.

La tabella seguente evidenzia il numero dei fornitori per ognuna delle **tre categorie**:

| Categoria | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Beni strumentali | 20 | 25 | 22 |
| Servizi informatici per il Business | 41 | 46 | 44 |
| Consulenza e supporto alla Gestione | 11 | 11 | 10 |
| Totali | 72 | 82 | 76 |

I rapporti con le terze parti

Istituti di credito

Al momento il Gruppo RES intrattiene rapporti con i quattro primari **Istituti di Credito**.

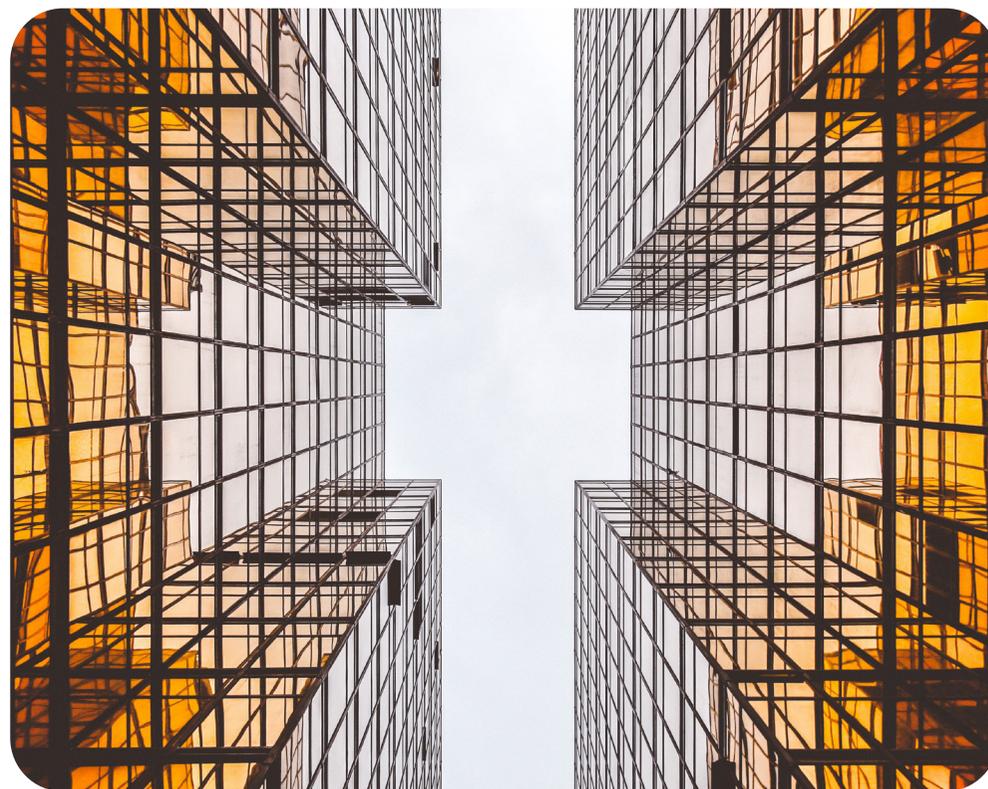
Per ognuno dei essi esiste un rapporto di **Conto Corrente** sia per la Capogruppo che per le società controllate con sede in Italia.

Tutti i Conti Correnti al momento sono sottoposti a regime di **Cash Pooling** anche se in maniera separata per singolo Istituto di Credito.

Per quanto riguarda il tema della gestione finanziaria, in riferimento agli investimenti e alla concessione di finanziamenti, esistono nella capogruppo specifici ruoli e mandati con relative deleghe.

Organizzazioni sindacali

Allo stato attuale non esistono rapporti continuativi ma solo consultazioni su specifici argomenti.



I rapporti con le terze parti

Università

Le **collaborazioni tra aziende del gruppo e università** offrono numerosi vantaggi, sia per il mondo accademico che per il business. Questi rapporti permettono lo **scambio di conoscenze**, l'**innovazione continua** e lo **sviluppo di competenze** avanzate.

In particolare, RES IT ha fondato con l'**Università di Pavia** il **RIDS (RES Institute for Data Science)**, un centro di ricerca dedicato non solo all'analisi dei dati, ma anche allo studio dei grandi modelli linguistici (LLM) e allo sviluppo di algoritmi avanzati che possono essere applicati in ambito aziendale. Questo impegno consente di creare soluzioni sempre più efficaci e innovative per le imprese. Sempre con l'Università di Pavia, nel corso degli anni, RES ha attivato diversi stage, offrendo agli studenti l'opportunità di acquisire esperienza pratica e contribuire con idee fresche e innovative alle nostre attività.

Con l'**Università di Milano**, abbiamo stretto un accordo per sviluppare parser innovativi per l'analisi dei linguaggi di programmazione.

Queste partnership non solo arricchiscono il nostro know-how, ma rafforzano anche la nostra posizione competitiva sul mercato, contribuendo ad un futuro sostenibile e tecnologicamente avanzato.

Mondo no-profit

Il Gruppo RES si impegna attivamente per sostenere la comunità attraverso **iniziative benefiche** che evidenzino il nostro valore sociale e il nostro approccio responsabile. Ogni anno, in occasione delle festività natalizie, distribuiamo panettoni acquistati da una onlus locale ai nostri dipendenti, promuovendo al contempo il supporto alle organizzazioni non profit del territorio.

In aggiunta, abbiamo avviato un programma di aste per il materiale hardware dismesso, che consente ai nostri dipendenti di acquistare dispositivi informatici non più in uso, contribuendo a ridurre i rifiuti attraverso il riutilizzo. Il ricavato delle vendite è interamente devoluto a iniziative benefiche, selezionate di anno in anno, con l'obiettivo di supportare progetti che fanno la differenza nella nostra comunità.



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti

03

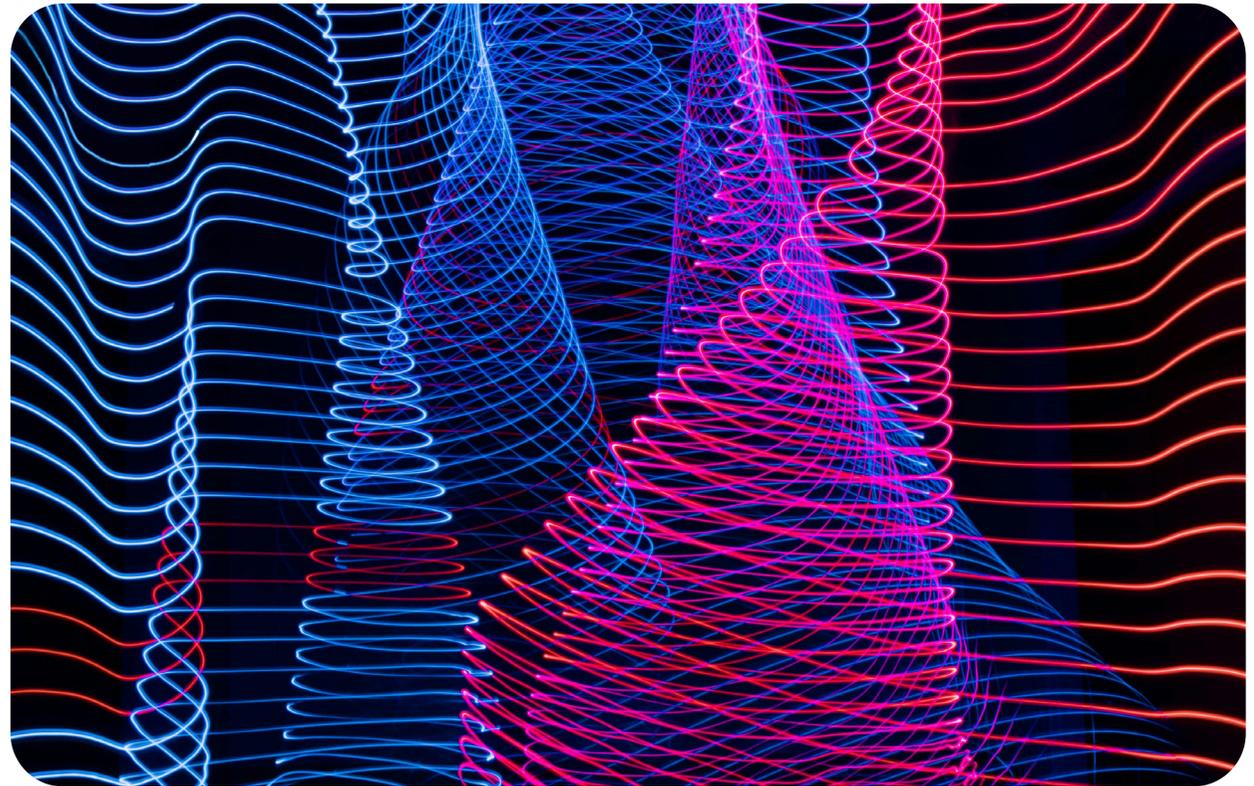
Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti

Nel contesto della nostra strategia di sostenibilità, **l'individuazione dei temi materiali e la valutazione degli impatti** rappresentano un elemento cruciale.

Questo capitolo si focalizza sull'analisi dei temi materiali e dei principali impatti delle nostre attività economiche, sociali, comprese quelli sui diritti umani, e ambientali.

Attraverso un processo rigoroso e sistematico, che ha visto coinvolti tutte le Direzioni in ambito quali quella dell'Amministrazione, delle Risorse umane e dei Servizi Generali, della Compliance e dei Sistemi di qualità, abbiamo identificato le aree chiave in cui operiamo e valutato i potenziali effetti delle nostre operazioni su vari stakeholder, inclusi dipendenti, comunità locali, clienti e fornitori.

Questo ci permette di adottare misure adeguate a mitigare gli impatti negativi e amplificare quelli positivi, garantendo una gestione responsabile e sostenibile delle nostre attività.



Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti

Dalle analisi svolte, sono stati identificati **8 temi materiali**, con relativi impatti tra significativi e moderati, descritti nella seguente tabella:

*
Priorità (o scala di Significatività): Prodotto fra probabilità e gravità (da 1 a 25)
Probabilità: 1 Evento raro, 2 Poco probabile, 3 Molto probabile, 4 quasi certo, 5 Certo (è il caso di Impatti effettivi)
Gravità: 1 Irrilevante, 2 Moderata, 3 Significativa, 4 Molto elevata, 5 Irrimediabile
Soglia = 4

| Ambito | Impatto | Natura | Tema materiale | Standard GRI correlato | Stakeholder coinvolti | Tipo di coinvolgimento | Priorità * | Probabilità * | Gravità * |
|------------|---------|------------|------------------------------------|------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------|---------------|-----------|
| Economico | - | Potenziale | Frode e corruzione | GRI 205-3 | Fornitori, clienti | Causa, Direttamente collegato | 5 | 1 | 5 |
| Ambientale | + | Effettivo | Efficienza energetica | GRI 302-1 | Dipendenti, fornitori | Causa | 8 | 4 | 2 |
| Ambientale | + | Effettivo | Riduzione delle emissioni di CO2 | GRI 305-1 | Comunità locali | Causa | 12 | 3 | 4 |
| Ambientale | - | Potenziale | Emissioni di gas serra | GRI 305-1 | Comunità locali | Causa, Direttamente collegato | 16 | 4 | 4 |
| Ambientale | + | Effettivo | Promozione dell'economia circolare | GRI 306-2 | Fornitori, comunità locali | Causa | 16 | 4 | 4 |
| Sociale | + | Effettivo | Creazione di occupazione | GRI 401-1 | Dipendenti | Causa | 12 | 4 | 3 |
| Sociale | - | Potenziale | Stress da lavoro correlato | GRI 403-2 | Dipendenti | Causa, Direttamente collegato | 12 | 3 | 4 |
| Sociale | + | Effettivo | Incremento delle competenze | GRI 404-2 | Dipendenti | Causa | 12 | 3 | 4 |



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Raggruppamento e gestione dei temi materiali

04

Introduzione

Nel contesto di un bilancio ESG, la logica di raggruppamento dei temi materiali si basa sulla suddivisione in **tre aree principali: ambiente, sociale e governance**. Queste categorie consentono di organizzare e presentare in modo chiaro e coerente le informazioni rilevanti riguardanti la sostenibilità dell'azienda.

AMBIENTE



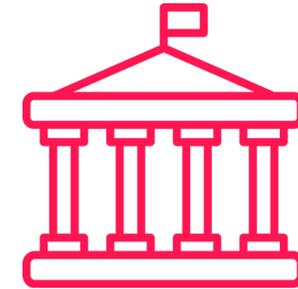
Qui si raggruppano tutti i temi materiali legati all'**impatto ambientale** delle attività dell'azienda. Questo include la gestione delle risorse naturali, le eventuali emissioni di gas serra, l'uso dell'acqua e dell'energia, la gestione dei rifiuti e l'adozione di pratiche sostenibili. L'obiettivo è di minimizzare l'impatto negativo sull'ambiente e di promuovere la sostenibilità a lungo termine.

SOCIALE



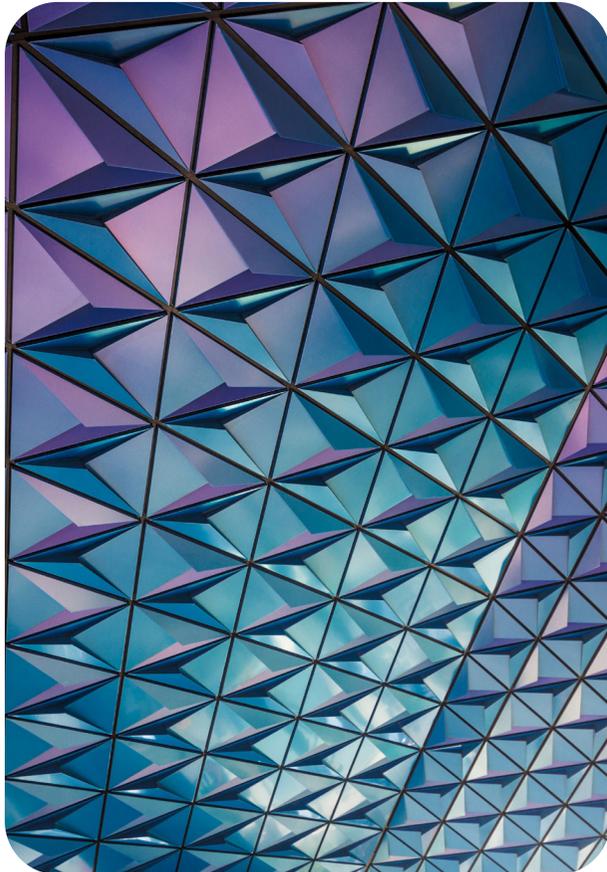
Questa sezione copre i temi che riguardano il **benessere delle persone e delle comunità** influenzate dalle attività dell'azienda. Include argomenti come le condizioni di lavoro, la salute e la sicurezza dei dipendenti, l'inclusione e la diversità, lo sviluppo delle competenze e il contributo alla comunità. L'attenzione è rivolta a promuovere un ambiente di lavoro positivo e a supportare le comunità locali.

GOVERNANCE



Qui si trattano i temi legati alla **gestione aziendale e alla conformità normativa**. Questo include la struttura di governance, l'etica aziendale, la trasparenza, la gestione dei rischi e la conformità alle leggi e ai regolamenti. Una buona governance è essenziale per garantire la fiducia degli stakeholder e la sostenibilità a lungo termine dell'azienda.

Introduzione



Raggruppare i temi materiali in queste tre categorie permette di fornire una visione integrata e comprensibile delle performance ESG delle aziende del Gruppo, evidenziando le aree di impegno e i progressi realizzati. Questo approccio facilita anche l'identificazione delle priorità e delle opportunità di miglioramento, supportando una gestione più efficace e strategica delle questioni di sostenibilità.

Anche il confronto con gli stakeholder è fondamentale per orientare le azioni intraprese dalle aziende e migliorarne l'efficacia sui temi materiali. Ascoltare e dialogare con gli stakeholder consente di comprendere meglio le loro aspettative, priorità e preoccupazioni, e di allineare le strategie di sostenibilità di conseguenza.

Immaginiamo di aver ricevuto dai nostri clienti un feedback che indica una crescente preoccupazione riguardo alla trasparenza sulle pratiche di approvvigionamento di risorse. In risposta, l'azienda potrebbe intraprendere un'azione concreta per migliorare la comunicazione e la trasparenza nella catena di fornitura.

Un altro esempio potrebbe riguardare i dipendenti. Se i feedback interni rivelassero l'importanza di un ambiente di lavoro più inclusivo e sicuro, l'azienda potrebbe sviluppare programmi di formazione sulla diversità e implementare politiche di sicurezza più rigorose. Tali iniziative non solo migliorerebbero il morale e la produttività dei dipendenti, ma contribuirebbero anche a costruire una reputazione positiva per l'azienda.

Questi esempi dimostrano come il confronto costante e significativo con gli stakeholder possa condizionare positivamente le azioni intraprese dall'azienda, garantendo che le strategie ESG siano rilevanti, efficaci e in grado di creare valore per tutte le parti interessate.

Ambiente

Consumi energetici

Da tempo misuriamo i **consumi energetici** riguardo all'**illuminazione** e al **funzionamento delle postazioni di lavoro** e dell'**infrastruttura tecnologica**. Di recente abbiamo aggiunto la misurazione dei **consumi per la ricarica delle auto elettriche** aziendali per via del processo di trasformazione in atto da trazione a benzina/gasolio a quella elettrica/ibrida.

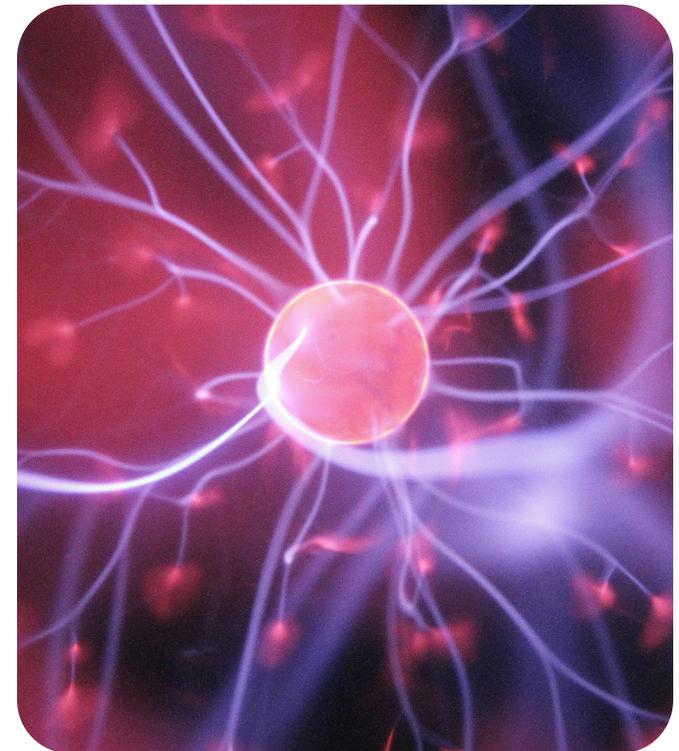
Nei primi mesi del 2024, abbiamo inoltre trasferito una buona parte della nostra **infrastruttura tecnologica in cloud** presso il fornitore Aruba. Questa decisione è stata guidata dalla necessità di garantire una migliore business continuity, ma anche di ottimizzare i consumi energetici, sfruttando al meglio le risorse disponibili.

L'infrastruttura cloud di Aruba offre una gestione più efficiente delle risorse computazionali, grazie

all'uso di tecnologie avanzate di virtualizzazione e bilanciamento del carico.

Questo permette di ridurre gli sprechi energetici e di migliorare l'efficienza operativa complessiva. Inoltre, i data center di Aruba sono progettati per massimizzare l'efficienza energetica attraverso l'uso di sistemi di raffreddamento innovativi e fonti di energia rinnovabile.

Ci aspettiamo che questa transizione non solo contribuisca a ridurre l'impatto ambientale delle nostre operazioni, e di conseguenza a migliorare la nostra sostenibilità a lungo termine.



Ambiente

Consumi energetici

| Totale KWH | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|------------|---------|---------|---------|
| BS-SEDE | N.D. | 23.333 | 31.680 |
| MI-SEDE | N.D. | 56.839 | 45.593 |
| Totale | | 80.172 | 77.273* |

*di cui 7691KW/h derivanti da auto elettriche





Ambiente

Parco auto aziendale

Negli ultimi due anni, abbiamo avviato una **transizione del parco auto**, con l'obiettivo di migliorare le pratiche di mobilità sostenibile e ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività lavorative. Abbiamo implementato una politica che prevede l'acquisto esclusivo di **veicoli mild hybrid**, modelli **full hybrid**, **plug-in** ed **elettrici**.

Questa scelta ci consente di ridurre le emissioni di CO2 e l'inquinamento atmosferico derivante dai carburanti tradizionali e promuove un cambiamento positivo nella cultura aziendale. Attraverso l'adozione di veicoli a basse emissioni, ci impegniamo a **migliorare l'efficienza energetica** della nostra flotta e a **minimizzare l'impatto ambientale** delle nostre attività.

Inoltre, incentiviamo i dipendenti a utilizzare mezzi di trasporto sostenibili, quali l'uso di veicoli condivisi, biciclette e trasporti pubblici.

| Tipologia auto | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|-----------------|---------|---------|---------|
| Benzina | 4 | 5 | 3 |
| Diesel | 5 | 2 | 1 |
| Elettrica | 1 | 2 | 4 |
| Hybrid | 7 | 6 | 7 |
| Plug-In Benzina | 1 | 6 | 6 |
| Totale | 18 | 21 | 21 |

Nell'anno 2022 sono stati consumati 5100 litri di Benzina/Gasolio e 0 KWh
Nell'anno 2023 sono stati consumati 4700 litri di Benzina/Gasolio e 308 KWh
Nell'anno 2024 sono stati consumati 6000 litri di Benzina/Gasolio e 12100 KWh

Ambiente

Consumi d'acqua

I consumi d'acqua nel gruppo RES sono complessivamente trascurabili, limitati esclusivamente ai servizi igienici, al rifornimento delle macchinette e colonnine dell'acqua, e alle operazioni di pulizia.

Rifiuti

I rifiuti nel gruppo RES non sono quantitativamente rilevanti; questi si limitano alla carta, dove vi è un impegno costante per la riduzione e dematerializzazione e ai rifiuti Hardware che vengono messi in asta oppure regalati ai dipendenti che ne fan richiesta o enti non privilegiati (scuole, onlus).



Pulizie

Tre anni fa, il Gruppo RES ha deciso di internalizzare il servizio di pulizie per la sede principale di Milano al fine di poter disporre di una gestione autonoma delle attività di pulizia.

Questa decisione è stata motivata da due fattori principali:

- 1. Scelta dei prodotti:** si è potuto optare per l'utilizzo di prodotti per la pulizia a bassissimo impatto ambientale ed ecosostenibili, riflettendo il nostro impegno per la sostenibilità e la protezione dell'ambiente.
- 2. Inclusione e Diversità:** abbiamo scelto di rafforzare il nostro impegno verso l'inclusione attraverso l'assunzione di personale appartenente alle categorie protette, con particolare attenzione alle persone con disabilità. Questa iniziativa, pur rispondendo agli obblighi di legge, è stata guidata dalla volontà di creare opportunità lavorative concrete, contribuendo al benessere e all'autonomia di queste persone. In particolare, le assunzioni sono state orientate alla costituzione di un servizio di pulizie interno, valorizzando le capacità dei nuovi collaboratori e garantendo loro un ambiente di lavoro accessibile e accogliente. Questa scelta riflette il nostro impegno per una gestione sostenibile delle risorse umane, ponendo le persone al centro e promuovendo una cultura aziendale fondata sull'inclusione e il rispetto.

Sociale

Personale dipendente suddiviso per inquadramento

| | 2021-22 | | 2022-23 | | 2023-24 | |
|-----------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | Conteggio | % | Conteggio | % | Conteggio | % |
| Dirigenti | 2 | 1% | 3 | 1% | 3 | 1% |
| Full Time | 2 | 1% | 3 | 1% | 3 | 1% |
| Part Time | - | - | - | - | - | - |
| Quadri | 20 | 11% | 23 | 10% | 22 | 10% |
| Full Time | 15 | 8% | 19 | 9% | 21 | 10% |
| Part Time | 5 | 3% | 4 | 2% | 1 | 0% |
| Impiegati | 157 | 87% | 195 | 88% | 193 | 87% |
| Full Time | 146 | 81% | 179 | 81% | 179 | 81% |
| Part Time | 11 | 6% | 16 | 7% | 14 | 6% |
| Operai | 1 | 1% | - | - | 3 | 1% |
| Full Time | - | - | - | - | - | - |
| Part Time | 1 | 1% | - | - | 3 | 1% |
| Totale | 180 | 100% | 221 | 100% | 221 | 100% |

Sociale

Personale dipendente suddiviso per età

| | 2021-22 | | 2022-23 | | 2022-24 | |
|-----------------|-----------|------|-----------|------|-----------|------|
| | Conteggio | % | Conteggio | % | Conteggio | % |
| Meno di 30 anni | 37 | 21% | 49 | 22% | 52 | 24% |
| Full Time | 37 | 21% | 45 | 20% | 48 | 22% |
| Part Time | - | - | 4 | 2% | 4 | 2% |
| Da 30 a 50 anni | 96 | 53% | 121 | 55% | 117 | 53% |
| Full Time | 85 | 47% | 110 | 50% | 106 | 48% |
| Part Time | 11 | 6% | 11 | 5% | 11 | 5% |
| Più di 50 anni | 47 | 26% | 51 | 23% | 52 | 24% |
| Full Time | 41 | 23% | 46 | 21% | 49 | 22% |
| Part Time | 6 | 3% | 5 | 2% | 3 | 1% |
| Totale | 180 | 100% | 221 | 100% | 221 | 100% |

Sociale

Personale dipendente suddiviso per sesso

| | 2021-22 | | 2022-23 | | 2023-24 | |
|---------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|
| | Conteggio | % | Conteggio | % | Conteggio | % |
| Donne | 59 | 33% | 68 | 31% | 67 | 30% |
| Full Time | 44 | 24% | 53 | 24% | 56 | 25% |
| Part Time | 15 | 8% | 15 | 7% | 11 | 5% |
| Uomini | 121 | 67% | 153 | 69% | 154 | 70% |
| Full Time | 119 | 66% | 148 | 67% | 147 | 67% |
| Part Time | 2 | 1% | 5 | 2% | 7 | 3% |
| Totale | 180 | 100% | 221 | 100% | 221 | 100% |

Collaboratori non dipendenti:

| | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|---------------|-----------|-----------|-----------|
| Donne | 1 | 1 | 1 |
| Uomini | 15 | 12 | 13 |
| Totale | 16 | 13 | 14 |

Sociale

Formazione

Come parte integrante della nostra cultura aziendale abbiamo creato un **portale di formazione interna**, dove un apposito ufficio carica e gestisce contenuti formativi accessibili a tutti.

Questo strumento consente ai dipendenti di svolgere corsi e aggiornamenti in autonomia, promuovendo un apprendimento continuo e personalizzato.

In aggiunta, **siamo abbonati a GoodHabit**, una piattaforma che offre una vasta gamma di corsi online, consentendo ai nostri collaboratori di ampliare le loro competenze in diverse aree.

Accanto a queste risorse, promuoviamo costantemente la **formazione "on the job"**, formando i dipendenti attraverso esperienze pratiche e mentoring.



Sociale

Infortunio sul lavoro

Nel periodo di rendicontazione, il Gruppo RES non ha registrato alcun infortunio sul lavoro.



Sociale

Sicurezza



Ci impegniamo a creare e mantenere un **ambiente di lavoro sicuro e salutare**, adottando **pratiche e misure che proteggono la salute fisica e mentale** dei nostri collaboratori. In conformità con il Decreto Legislativo 81/08, implementiamo il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), che rappresenta uno strumento essenziale per identificare, analizzare e gestire i rischi.

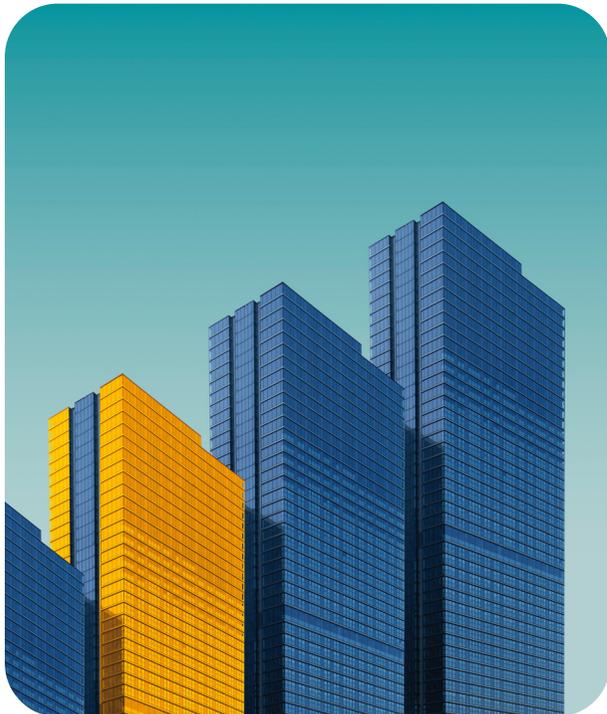
Il DVR viene revisionato e aggiornato annualmente, consentendoci di monitorare le condizioni di sicurezza e di adottare misure preventive e correttive. Attraverso l'analisi dei risultati del DVR, sviluppiamo, ove necessario, piani di miglioramento che considerino le esigenze specifiche e mitigando i rischi.

Dato il settore dove operiamo riteniamo esser importante il benessere psicologico del dipendente. Annualmente, nel rispetto del D.L. 81/08 conduciamo indagini sugli indicatori di stress correlato, e indagini di clima personali con tutti i dipendenti del gruppo. Questa indagine vuole identificare fattori di stress e disagio all'interno dell'ambiente lavorativo, fornendo così un'analisi dettagliata della situazione. In base ai risultati ottenuti, possiamo progettare interventi specifici e mirati, come: formazione su gestione dello stress, workshop di gruppo e attività di team building che favoriscano un ambiente di lavoro più sereno e produttivo.

Governance

Composizione dell'Organo di governo

(GRI 2-9, 2-10, 2-11)



Il massimo organo di governo risiede nella capogruppo RES ed è rappresentato dal **Consiglio di Amministrazione**, composto attualmente da cinque membri, tutti di sesso maschile. Il Consiglio è guidato dal **Presidente**, che svolge un ruolo di rappresentanza e supervisione generale.

L'**Amministratore Delegato** ha tutti i mandati per la gestione operativa della società, deleghe comunque condivise in larga parte con il Presidente, compresi quelli per i processi decisionali e la supervisione della gestione degli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, garantendo che tutte le operazioni siano in linea con gli obiettivi strategici di sostenibilità.

Il **Consigliere Delegato all'Amministrazione e alla Finanza** si occupa della gestione finanziaria e amministrativa, assicurando trasparenza e responsabilità nelle attività economiche.

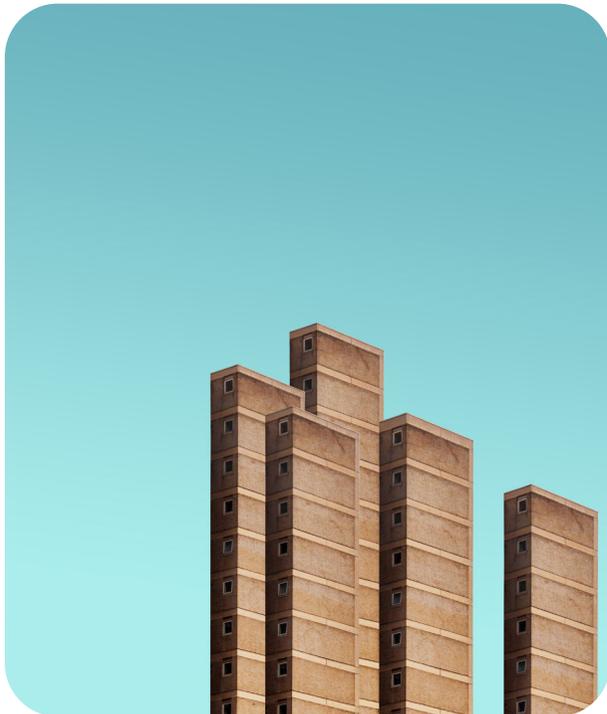
Infine, due **Consiglieri** senza deleghe specifiche offrono supporto strategico e supervisione, contribuendo con la loro esperienza e competenza a garantire una governance equilibrata e responsabile. Tranne il Presidente gli altri consiglieri esercitano altri ruoli e cariche all'interno delle altre società controllate.

La composizione del consiglio di Amministrazione di RES è primariamente espressione della compagine sociale, con una rilevante rappresentanza de soci di minoranza e viene nominato, come da statuto, dall'Assemblea dei soci con una durata pari a 3 anni.

Governance

Composizione dell'Organo di governo

(GRI 2-9, 2-10, 2-11)



Nel contesto della nostra governance, l'apparente conflitto di interessi associato a ruoli chiave è strettamente legato alla storica **operazione di Management Buy-Out (MBO)** realizzata nel 2014. Questa operazione ha segnato una tappa fondamentale per l'azienda, consentendo ai manager di acquisire partecipazioni societarie e di diventare soci. Tale configurazione ha consolidato un forte allineamento tra la gestione operativa e gli interessi strategici della società, ma ha anche reso inevitabile una sovrapposizione tra ruoli decisionali e interessi di proprietà.

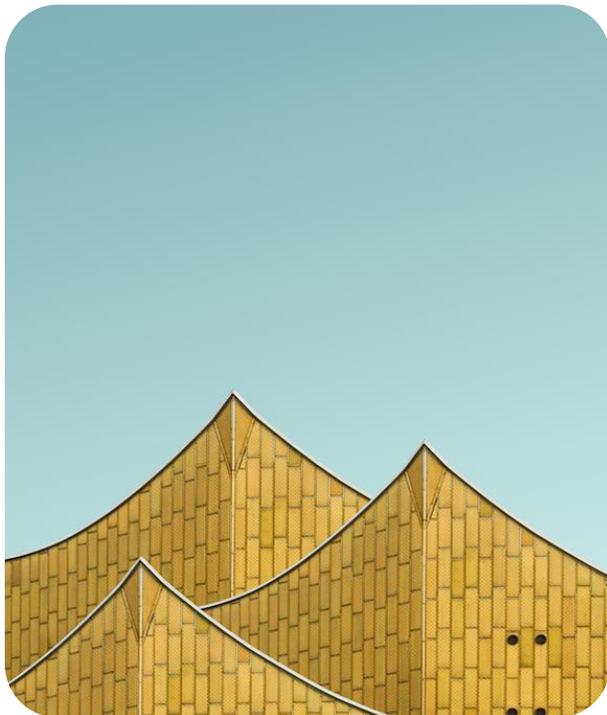
Pur riconoscendo questa particolarità, l'azienda mitiga potenziali conflitti di interesse attraverso la distribuzione oculata delle deleghe e adottando rigorosi strumenti di controllo e meccanismi di trasparenza per garantire che tutte le decisioni siano prese nel pieno rispetto delle normative, dell'etica aziendale e degli interessi collettivi degli stakeholder. In aggiunta alcuni amministratori della capogruppo e/o soci rivestono ruoli di governance anche nelle società controllate dalla capogruppo RES. Tuttavia, tali società sono sottoposte a un sistema di direzione e coordinamento centralizzato, che garantisce una coerenza strategica e operativa tra la capogruppo e le controllate.

Questo approccio strutturato permette di **mitigare i potenziali conflitti di interesse**, assicurando che le decisioni prese siano in linea con gli obiettivi complessivi del gruppo e orientate al beneficio di tutti gli stakeholder. Inoltre, i processi decisionali sono supportati da procedure trasparenti e da controlli interni volti a prevenire situazioni di conflitto e a rafforzare la fiducia nel sistema di governance complessivo.

Governance

Ruolo e deleghe per il controllo e la gestione degli impatti

[GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-15, 2-16, 2-17]



La delega per la gestione degli impatti è stata affidata all'**Amministratore Delegato** che ha a sua volta coinvolto il **team che si occupa del Sistema di Qualità e della Compliance**. Essendo il nostro primo bilancio ESG, riconosciamo che i processi di controllo e revisione delle rendicontazioni non sono ancora stati completamente sviluppati.

Siamo consapevoli dell'importanza di garantire la trasparenza e l'affidabilità delle informazioni presentate e ci impegniamo a migliorare continuamente i nostri processi. In futuro, intendiamo affidare la revisione delle rendicontazioni ESG a un soggetto terzo indipendente.

Questo approccio ci permetterà di garantire un elevato standard di accuratezza e imparzialità, offrendo al contempo una maggiore fiducia ai nostri stakeholder riguardo alla veridicità e all'integrità dei dati riportati. Inoltre, il coinvolgimento di un revisore esterno ci aiuterà a identificare e implementare le migliori pratiche di sostenibilità, contribuendo al nostro continuo miglioramento.

Governance

Criteria di remunerazione degli amministratori

[GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21]

L'entità dei compensi del Consiglio di Amministrazione è stabilita dall'Assemblea dei soci, mentre la loro suddivisione tra i consiglieri è una decisione che spetta all'interno del Consiglio. Al momento le retribuzioni sono composte esclusivamente da una componente fissa al quale si aggiunge per il solo Amministratore Delegato un trattamento di fine mandato.

Il rapporto tra la retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione e il valore mediano della retribuzione totale annua per tutti i Dipendenti è pari a:

408%
per l'esercizio
2021-2022

430%
per l'esercizio
2022-2023

432%
per l'esercizio
2023-2024

Il rapporto tra l'aumento percentuale della retribuzione totale annua per l'individuo con retribuzione più alta dell'organizzazione e il valore mediano dell'incremento percentuale totale annua per tutti i dipendenti è pari a 0 per il tutto il triennio non essendosi il primo movimentato.



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Tabelle di performance

05

Governance

Prestazioni economiche

(GRI 201-1, 201-4)

Nella seguente tabella la sintesi dei risultati economici-patrimoniali del Gruppo RES degli ultimi tre esercizi.

Gli importi sono espressi in migliaia di euro.

| | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|-------------------------------|---------|---------|---------|
| Valore della produzione | 19.463 | 21.566 | 20.927 |
| Ricavi netti | 19.364 | 21.323 | 20.757 |
| EBITDA | 2.439 | 2.390 | 1.870 |
| % EBITDA sui ricavi netti | 12,6% | 11,2% | 9,0% |
| EBIT | 887 | 1.191 | 491 |
| % EBIT sui ricavi netti | 4,6% | 5,6% | 2,4% |
| Utile netto | 468 | 638 | 33 |
| % Utile netto su ricavi netti | 2,4% | 3% | 0,2% |
| Patrimonio netto | 4.779 | 5.621 | 6.301 |
| Posizione finanziaria netta | 3.877 | 4.382 | 2.732 |

Governance

Prestazioni economiche

Nella successiva tabella il valore economico generato e distribuito.

Gli importi sono espressi in migliaia di euro.

| | 2021-22 | % | 2022-23 | % | 2023-24 | % |
|--------------------------------------|---------|------|---------|------|---------|------|
| Valore economico diretto generato * | 19.364 | 100 | 21.327 | 100 | 20.780 | 100 |
| Valore economico diretto distribuito | 17.960 | 92,7 | 20.270 | 95 | 20.270 | 97,5 |
| Fornitori | 6.503 | 33,6 | 6.043 | 28,3 | 5.145 | 24,8 |
| Dipendenti e collaboratori | 11.180 | 62,3 | 14.002 | 69,1 | 14.976 | 72,1 |
| Stato | 272 | 1,4 | 220 | 1 | 144 | 0,7 |
| Comunità | 4,5 | 0,02 | 5 | 0,02 | 5 | 0,02 |
| Valore economico diretto trattenuto | 1.404 | 7,3 | 1.057 | 5 | 510 | 2,5 |

*Valore della produzione più
proventi finanziari



Governance

Prestazioni economiche

Tabella dei benefici fiscali ricevuti dallo Stato.

Gli importi sono espressi in migliaia di euro.

| | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Credito di imposta per R&S e formazione | 20.955 | 14.699 | 0 |
| Patent box (Solo RES IT) | 247.022 | 147.506 | 0 |
| Nuovo patent box 2023-24 | 0 | 0 | 220.884 |
| Totali | 267.977 | 162.205 | 220.884 |



Governance

Pratiche di approvvigionamento

[GRI 204-1]

Viene riportato un estratto del **Processo ISO 9001** sulla scelta dei fornitori:

1. Scopo della politica

La presente politica di scelta dei fornitori ha l'obiettivo di stabilire criteri chiari e trasparenti per la selezione dei fornitori, garantendo che essi siano in grado di soddisfare le esigenze dell'azienda in termini di qualità, costi, tempi di consegna e affidabilità in base al settore in cui operano.

2. Criteri di selezione

La scelta dei fornitori si basa su una serie di criteri fondamentali, tra cui:

- **Affidabilità e Reputazione:** i fornitori devono dimostrare un track record comprovato di puntualità nelle consegne, qualità dei prodotti o servizi forniti e capacità di affrontare e risolvere problemi in modo tempestivo.

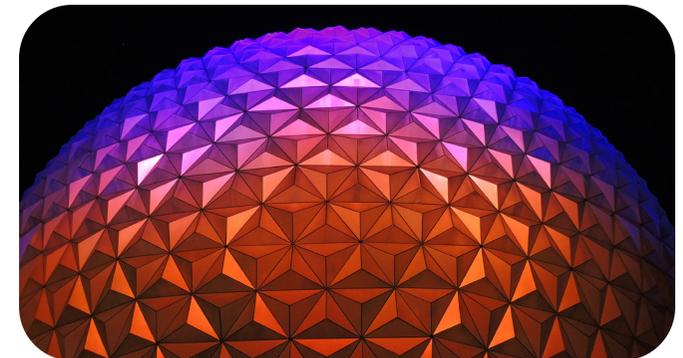
- **Qualità dei Prodotti e Servizi:** i fornitori devono rispettare gli standard di qualità stabiliti dall'azienda, garantendo che i materiali e i servizi offerti siano conformi alle specifiche richieste e alle normative vigenti.
- **Stabilità Finanziaria:** la solidità e la stabilità finanziaria del fornitore sono criteri che influenzano la nostra decisione.
- **Capacità di Innovazione:** riconosciamo l'importanza di collaborare con fornitori che investono in innovazione e miglioramenti.
- **Allineamento ai Valori Aziendali:** è importante che i fornitori condividano i principi etici e di sostenibilità della nostra azienda.

3. Processi di valutazione

La valutazione dei fornitori viene condotta in maniera sistematica e documentata.

4. Monitoraggio e revisione

Una volta scelti, i fornitori saranno monitorati regolarmente attraverso revisioni periodiche della loro performance, con particolare attenzione all'affidabilità, alla qualità e al rispetto degli accordi commerciali.

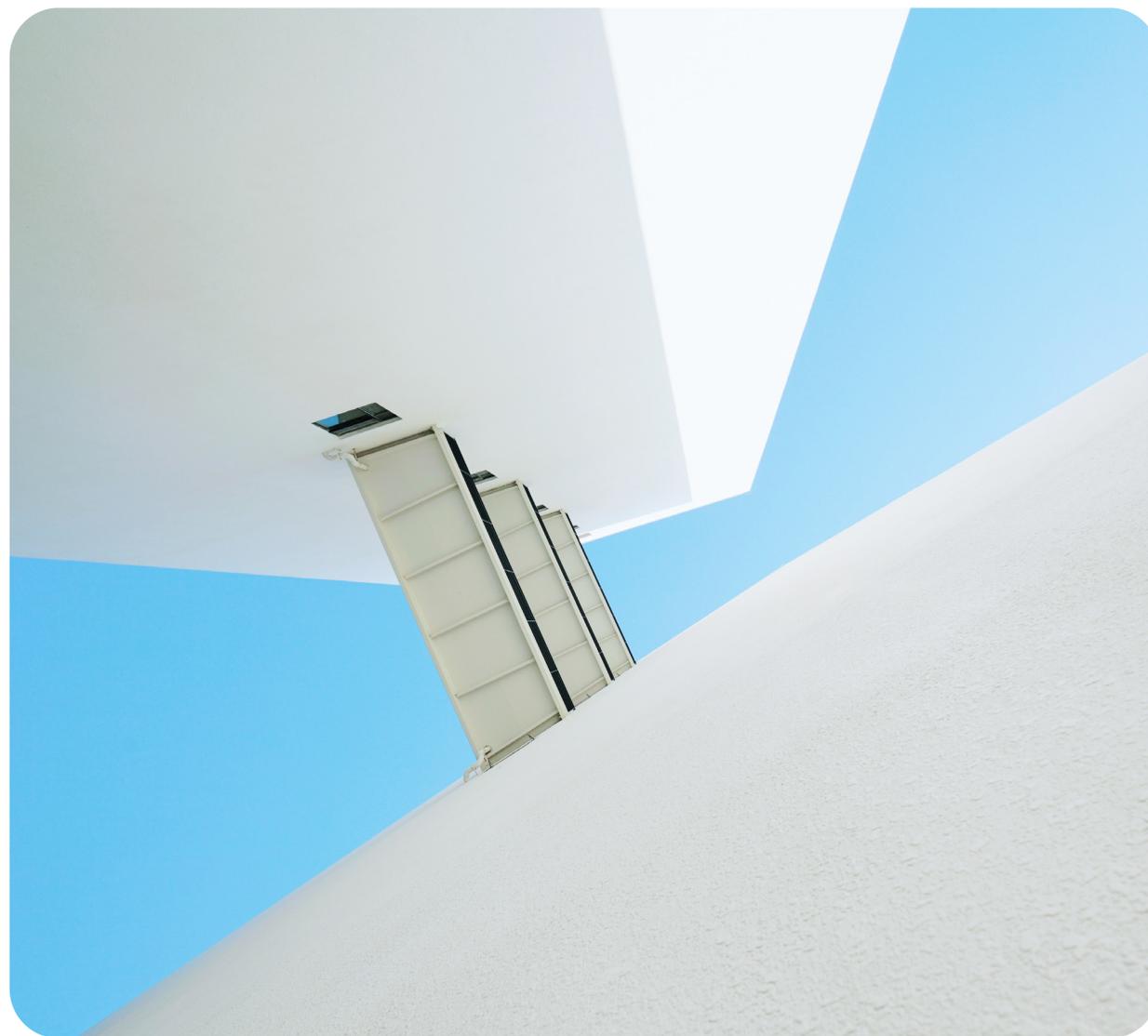


Governance

Anticorruzione

[GRI 205-3]

Il Gruppo RES adotta da diversi anni un sistema anonimo di **"Whistleblowing"**.
Nel corso del **triennio 2021-2024** non sono stati segnalati nè rilevati casi di corruzione.



Ambiente

Energia

(GRI 302-1)

Standard e Metodologie: i consumi energetici sono stati registrati utilizzando i dati comunicati dai fornitori di energia relativamente all'ultima indicazione disponibile per il periodo interessato. Tutte le informazioni provengono dai produttori di Energia e le riteniamo particolarmente affidabili. L'analisi delle fonti energetiche si è basata su percentuali storiche per determinare l'uso delle fonti, in conformità agli standard GRI. I dati dei fornitori sono stati trasposti per allinearli agli esercizi delle società del gruppo che sono a cavallo di due anni solari.

Fonte dei fattori di conversione utilizzati: per la conversione dei kWh in joule, è stato utilizzato il fattore di conversione standard di $1 \text{ kWh} = 3.600.000 \text{ J}$, successivamente esposto in GJ. I fattori di emissione per i derivati da combustibili fossili sono stati tratti da fonti riconosciute nel settore energetico, come il Protocollo di Kyoto e le linee guida dell'IPCC.



Ambiente

Energia

[GRI 302-1]

Fornitore per la sede di Milano: ENEL
Fornitore per la sede di Roncadelle: A2A

*

Fonti primarie utilizzate:

2° semestre 2023

Fonti rinnovabili 47,45%
Carbone 7,64%
Gas Naturale 37,11%
Prodotti petroliferi 0,82%
Nucleare 4,14%
Altre fonti 3,84%

1° semestre 2024

Fonti rinnovabili 49,07%
Carbone 8,20%
Gas Naturale 35,84%
Prodotti petroliferi 0,57%
Nucleare 2,60%
Altre fonti 1,72%

| Esercizio 2023-24* | | | | |
|----------------------------------|---------------|------------------|--------------------|--------------|
| Tipo di Fonte | Consumo (kWh) | Equivalente (GJ) | Emissioni CO2 (kg) | Fornitore |
| Energia Rinnovabile | 37.694,70 | 135 | 0 | A2A, ENEL |
| Derivati da Combustibili Fossili | 34.419,70 | 124,85 | 19.094 | A2A, ENEL |
| Carbone | 8.171,09 | 29,43 | 1.860 | A2A, ENEL |
| Gas Naturale | 16.911,99 | 60,85 | 14.300 | A2A, ENEL |
| Prodotti Petroliferi | 374,96 | 1,35 | 282 | A2A, ENEL |
| Nucleare | 729,49 | 2,62 | 0 | A2A, ENEL |
| Altre Fonti | 1.700,23 | 6,12 | 0 | A2A, ENEL |
| Consumo Totale sede Roncadelle | 31.680,00 | 114,05 | 2.806 | A2A, ENEL |
| Consumo Totale sede Milano | 45.593,00 | 164,14 | 24.287 | A2A, ENEL |
| Consumo Totale Generale | 77.273,00 | 278,18 | 27.093 | ANNO 2023-24 |

Ambiente

Energia

[GRI 302-1]

Fornitore per la sede di Milano: ENEL
Fornitore per la sede di Roncadelle: A2A

*

Fonti primarie utilizzate

2° semestre 2022

Fonti rinnovabili 46,45%

Carbone 7,64%

Gas Naturale 38,11%

Prodotti petroliferi 0,82%

Nucleare 4,14%

Altre fonti 2,84%

1° semestre 2023

Fonti rinnovabili 47,07%

Carbone 10,20%

Gas Naturale 35,84%

Prodotti petroliferi 1,57%

Nucleare 1,60%

Altre fonti 3,72%

| Tipo di Fonte | Esercizio 2022-23* | | | Fornitore |
|----------------------------------|--------------------|------------------|--------------------|--------------|
| | Consumo (kWh) | Equivalente (GJ) | Emissioni CO2 (kg) | |
| Energia Rinnovabile | 37.694,70 | 135 | 0 | A2A, ENEL |
| Derivati da Combustibili Fossili | 38.187,77 | 137 | 19.094 | A2A, ENEL |
| Carbone | 8.171,09 | 29,43 | 1.860 | A2A, ENEL |
| Gas Naturale | 28.758,98 | 103,16 | 24.287 | A2A, ENEL |
| Prodotti Petroliferi | 1.257,70 | 4,53 | 946 | A2A, ENEL |
| Nucleare | 1.286,75 | 4,63 | 0 | A2A, ENEL |
| Altre Fonti | 2.986,43 | 10,74 | 0 | A2A, ENEL |
| Consumo Totale sede Roncadelle | 23.333,00 | 84 | 2.806 | A2A, ENEL |
| Consumo Totale sede Milano | 56.839,00 | 204 | 24.287 | A2A, ENEL |
| Consumo Totale Generale | 80.172,00 | 288,62 | 27.093 | ANNO 2022-23 |

Ambiente

Acqua e scarichi idrici

(GRI 303-1)

Il Gruppo RES utilizza acqua proveniente con ogni probabilità dalla falda acquifera lombarda, considerando che le nostre sedi principali si trovano in aree urbane come Milano, Roncadelle e Lomazzo.

Essendo ubicati in edifici in affitto, non abbiamo accesso diretto alle informazioni dettagliate sul prelievo dell'acqua, né riteniamo che sia rilevante giacché il consumo idrico nelle nostre sedi è limitato principalmente all'uso per le pulizie e per le necessità quotidiane, come il lavaggio delle mani e l'uso dei servizi igienici.

Inoltre, abbiamo installato colonnine per l'acqua, che garantiscono l'accesso ad acqua potabile per i nostri dipendenti.

L'impatto idrico associato alle nostre attività rimane **contenuto**, in quanto non utilizziamo acqua per processi industriali o produttivi.

Emissioni

(GRI 305-1)

Nella prossima pagina sono riportate le **emissioni di CO2** generate dal parco auto aziendale per gli esercizi esaminati, suddivise tra benzina e diesel. Non abbiamo considerato in questa rendicontazione altre fonti di emissioni, come quelle legate al consumo di energia elettrica delle nostre sedi o alle emissioni di viaggio per i dipendenti, ma anche questo fattore non sposta l'esiguità di consumo di questa risorsa.



Ambiente

Emissioni

I dati presenti in tabella sono una stima basata sul carburante acquistato e consumato nei periodi di riferimento; i consumi complessivi sono cresciuti perché nel tempo sono aumentati sia il numero di auto che i chilometri percorsi, ma come si può vedere le emissioni per 100km sono invece in diminuzione grazie alla progressiva trasformazione del parco auto in favore dell'alimentazione elettrica.

Riepilogo Finale delle Emissioni di CO2

| Emissioni (kg CO2) | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|--------------------|---------|---------|---------|
| Benzina (kg CO2) | 8.362 | 9.556 | 13.034 |
| Diesel (kg CO2) | 3.964 | 1.511 | 965 |
| Totale (kg CO2) | 12.326 | 11.067 | 13.999 |

| | 2021-22 | 2022-23 | 2023-24 |
|-----------------------------------|---------|---------|---------|
| Km Percorsi | 86.729 | 108.382 | 138.527 |
| Emissioni in Kg di Co2 per 100 Km | 14,2 | 10,2 | 10,1 |

Ambiente

Rifiuti

(GRI 306-1, 306-2, 306-3)

GRI 306-1: Quantità Totale di Rifiuti Generati

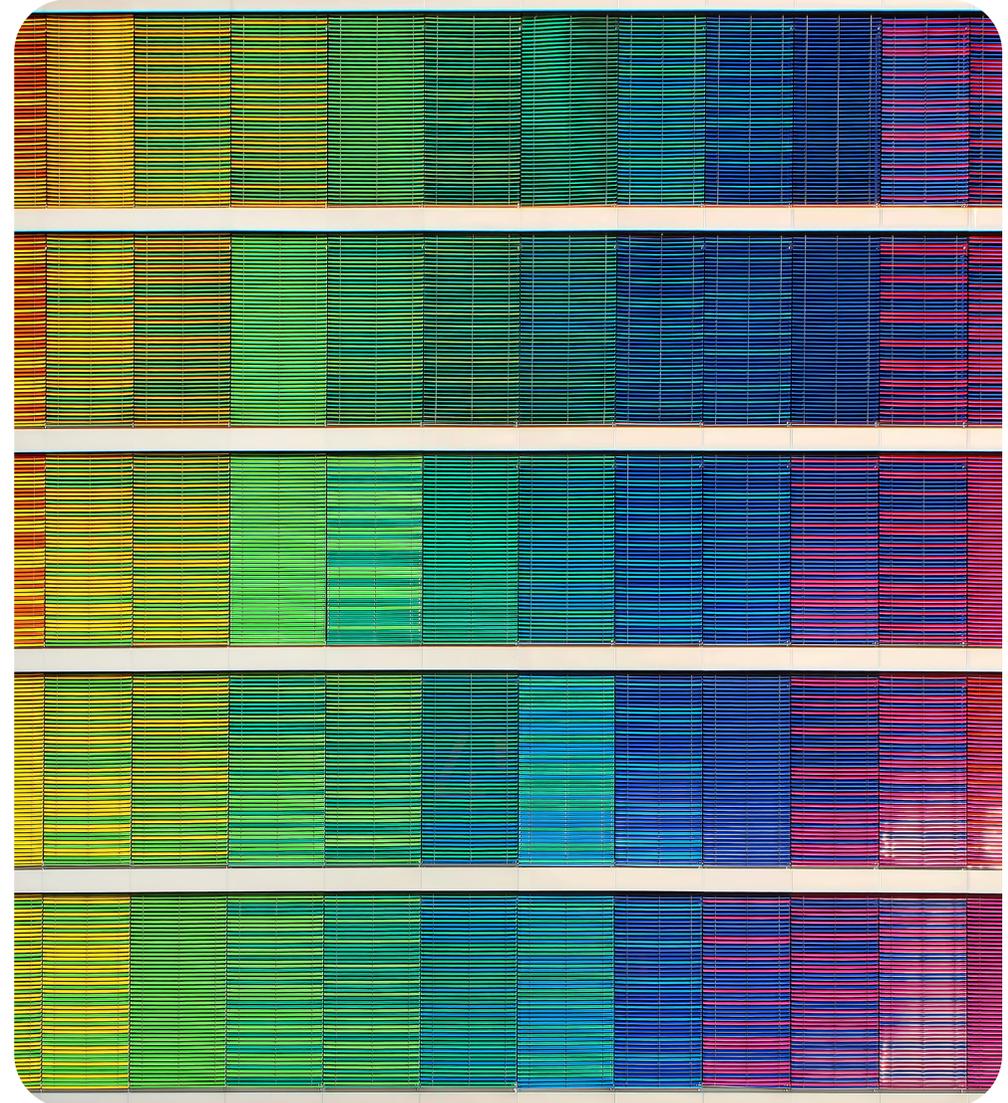
Il Gruppo RES non genera rifiuti pericolosi. I rifiuti da ufficio comprendono carta da cucina, fogli di carta e cancelleria esausta. I toner delle stampanti sono gestiti separatamente tramite una società specializzata che utilizza un sistema di raccolta eco box (circa 1/anno).

GRI 306-2: Gestione dei Rifiuti

La gestione dei rifiuti è orientata al riciclaggio, dove possibile. Attualmente, i principali materiali riciclabili includono carta e plastica derivante dalla cancelleria. Non utilizziamo bottigliette, poiché abbiamo installato delle colonnine per l'acqua. L'azienda collabora con una società specializzata per il ritiro e lo smaltimento dei toner delle stampanti.

GRI 306-3: Rifiuti Smaltiti

Nel tentativo di promuovere l'economia circolare, il Gruppo RES gestisce anche l'hardware dismesso attraverso aste interne o donazioni a scuole e organizzazioni non profit, su segnalazione o richiesta dei dipendenti.



Sociale

Occupazione

[GRI 401-1, 401-2]

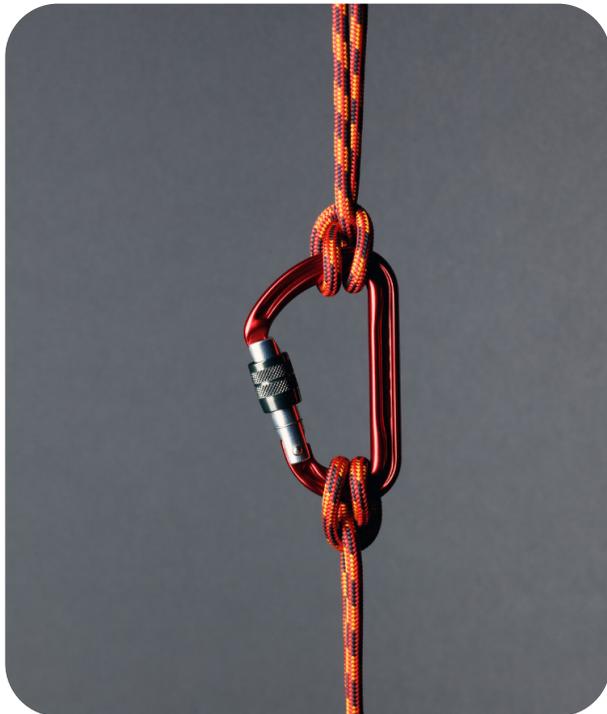
Il Gruppo RES non fa distinzioni tra i dipendenti, né in base all'inquadramento né per tipologia contrattuale (determinato o indeterminato). Tutti i dipendenti beneficiano degli stessi benefit.

| | Assunti nell'esercizio 2021-22 | Dimessi nell'esercizio 2021-22 | Assunti nell'esercizio 2022-23 | Dimessi nell'esercizio 2022-23 | Assunti nell'esercizio 2023-24 | Dimessi nell'esercizio 2023-24 |
|------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| Apprendisti | 14 | 2 | 12 | 4 | 8 | 5 |
| Stagisti | 3 | 4 | 8 | 5 | 7 | 9 |
| Tempo indeterminato | 18 | 14 | 15 | 20 | 10 | 20 |
| Tempo determinato | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 0 |
| Uomini | 12 | 4 | 9 | 8 | 7 | 10 |
| Donne | 26 | 17 | 29 | 22 | 22 | 24 |
| Meno di 30 anni | 21 | 3 | 28 | 14 | 14 | 16 |
| Da 30 a 50 anni | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 |
| Più di 50 anni | 12 | 16 | 8 | 13 | 13 | 17 |
| Totale Complessivo | 38 | 21 | 38 | 30 | 30 | 34 |

Sociale

Salute e sicurezza sul lavoro

[GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4, 403-5, 403-8, 403-9]



Abbiamo implementato un **sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro** con l'obiettivo di garantire un ambiente lavorativo sicuro e conforme alle normative vigenti.

Da aprile 2014 è stata creata una **Direzione** che si occupa di Compliance, con lo scopo di garantire un sistema conforme.

Di seguito riportiamo i dettagli rilevanti:

- 1. Obblighi di Legge:** Il sistema è stato implementato per adempiere a obblighi di legge, tra cui:
 - Decreto Legislativo 81/2008, che stabilisce le disposizioni per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
 - Normative specifiche in materia di prevenzione degli infortuni e protezione della salute dei lavoratori.
- 2. Standard/Linee guida:** Inoltre, il sistema è stato sviluppato in conformità con le seguenti linee guida e standard di gestione del rischio:
 - Linee guida nazionali per la valutazione dei rischi e la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro.
- 3. Descrizione delle mansioni e dei luoghi di lavoro:** Il nostro sistema di gestione si applica a tutte le mansioni dei lavoratori, comprese le attività amministrative, operative e di supporto. Le principali aree di lavoro oggetto del sistema di gestione della salute e sicurezza includono:
 - Uffici amministrativi.
 - Aree operative e di produzione.

Sociale

Salute e sicurezza sul lavoro

È importante notare che non ci sono lavoratori, attività o luoghi di lavoro specifici che siano esclusi dal sistema di gestione. **Tutti i dipendenti**, indipendentemente dal loro inquadramento o dalla tipologia contrattuale (determinato o indeterminato), **sono coperti dal nostro sistema di gestione della salute e sicurezza**, che garantisce a tutti gli stessi livelli di protezione e accesso ai benefit.

I principali rischi a cui i dipendenti sono esposti sono di carattere psicologico. Come già descritto in precedenza, i risultati del monitoraggio e delle visite mediche obbligatorie (per rischio videoterminalisti e rischio posturale) sono del tutto soddisfacenti e non sono mai emerse particolari problematiche.

Le cartelle mediche vengono custodite direttamente dal fornitore di medicina del lavoro. Annualmente vi è un incontro tra medico coordinatore e Direttore della Compliance aziendale, oltre al classico sopralluogo

obbligatorio dalla normativa vigente, vengono scambiate idee di miglioramento e mitigazione del rischio.

Come ulteriore programma di mitigazione rischio videoterminalista, abbiamo, nonostante non vi sia obbligo, deciso di cespitare i monitor. Dal 2012 ogni monitor viene quindi catalogato e con cadenza annuale viene attuata una politica di rinnovamento dei monitor considerati obsoleti, sostituendoli con materiale di ultima generazione.

La formazione dei lavoratori sui temi di sicurezza è gestita direttamente dalla Direzione Compliance. Come già descritto al punto precedente abbiamo un piano di inserimento aziendale (PIA) che, in fase di onboarding obbliga i nuovi dipendenti alla formazione obbligatoria; per i collaboratori già assunti, con cadenza almeno biennale, è stato programmato il piano di compliance aziendale, che, analogamente al PIA fa un “refresh” delle principali tematiche legate a Sicurezza e Prevenzione.

Ogni dipendente del gruppo RES ha inoltre accesso, tramite i fondi di categoria, a pacchetti di prevenzione che offrono servizi di checkup ad personam. Questo servizio è esterno all’azienda, può esser fruito nei principali centri di medicina del lavoro e non, e le anamnesi non vengono poi rese disponibili al datore di lavoro, ma rimangono ad uso e conoscenza esclusiva, del dipendente.

In conclusione riteniamo soddisfacenti i risultati in tema di salute e sicurezza sul lavoro e pur tuttavia restiamo sempre tesi verso ogni possibile miglioramento.



Sociale

Formazione e istruzione

(GRI 404-1, 404-2)

Le tipologie di formazione messe a disposizione di tutti i dipendenti del gruppo RES possono essere divise in due macro-categorie:

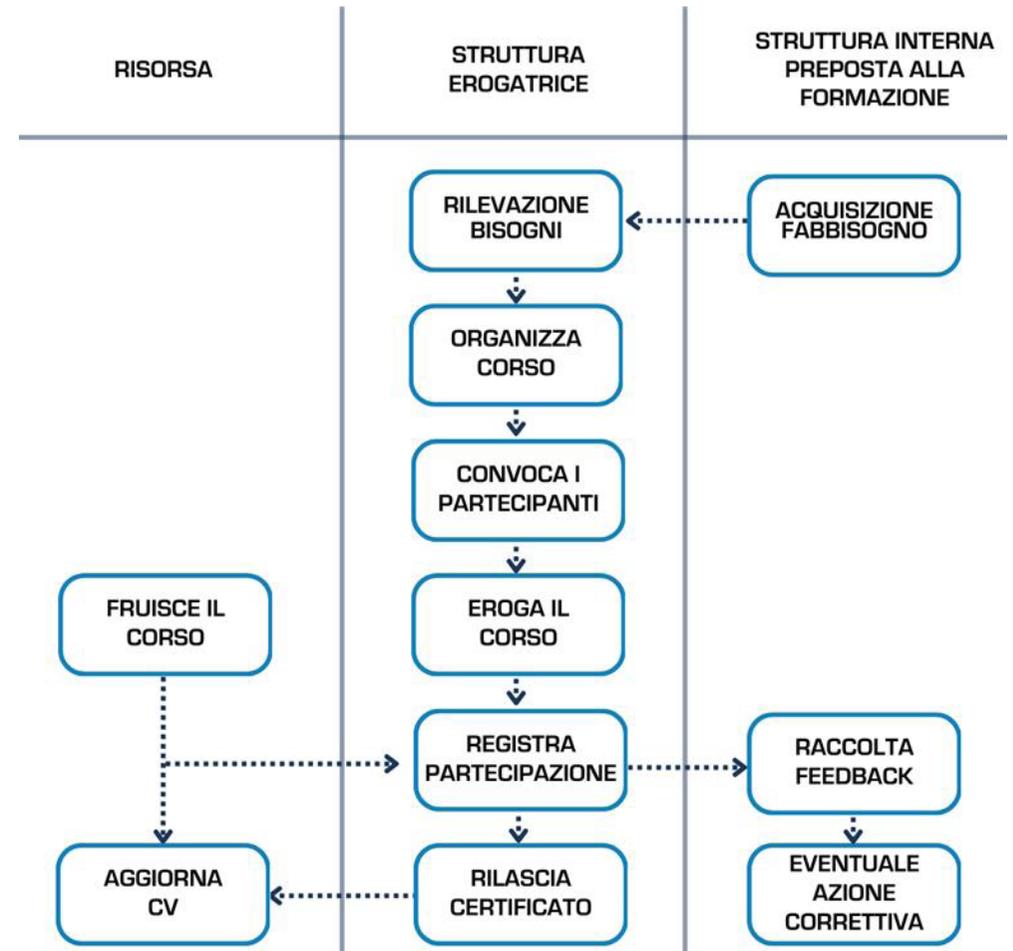
- Portali per l'autoformazione Interna / Esterna
- Formazione on the Job, Mentoring e Tutoring

Entrambe queste modalità vengono erogate secondo il processo descritto nella figura accanto.

Tutte le ore vengono consumate sul sistema di reportistica interno

Il Gruppo mette a disposizione, oltre alle ore di formazione obbligatoria, trattate precedentemente, un numero di ore annuali fruibili da tutti i dipendenti durante l'orario di lavoro.

Generalmente per l'autoformazione sono previste 12 ore, eventualmente estendibili secondo necessità; per il mentoring e tutoring invece, non esiste un limite definito a priori. Normalmente questo si attesta a circa 80 ore per dipendente/anno.





Sociale

Diversità e pari opportunità

(GRI 405-1, 405-2)

Le aziende del gruppo operano con imparzialità e non tollerano alcuna forma di discriminazione, sia essa diretta o indiretta, multipla o interconnessa, riguardo al genere, all'età, all'orientamento sessuale, all'identità di genere, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla classe sociale o alla fede religiosa. Vengono inoltre promosse condizioni che favoriscono la rimozione di ostacoli culturali, organizzativi e materiali, permettendo così alle persone di esprimersi pienamente e di essere valorizzate all'interno dell'organizzazione.

| Direttori e Responsabili | Meno di 30 anni | Da 30 a 50 anni | Più di 50 anni | Totale |
|--------------------------|-----------------|-----------------|----------------|--------|
| Donne | - | 1 | 11 | 12 |
| Uomini | - | 7 | 8 | 15 |
| Media | - | 8 | 19 | 27 |

* I dati si riferiscono alla situazione al 30.06.2024

Sociale

Diversità e pari opportunità

| Genere/Categoria | Dirigenti | Quadri | Dipendenti | Operai |
|------------------|-----------|---------|------------|---------|
| Donne | - | 3.692 € | 2.019 € | 850 € |
| Uomini | 6.086 € | 4.049 € | 2.324 € | 1.106 € |

| Genere | Retribuzione Media |
|-------------------|--------------------|
| Donne | 2.246 € |
| Uomini | 2.497 € |
| Media complessiva | 2.371 € |

Nelle tabelle sono indicate le retribuzioni medie mensili, distinte per inquadramento e genere. Si evidenzia che i dati presentati risentono dell'incidenza significativa di contratti part-time tra le lavoratrici di genere femminile.

Sociale

Non discriminazione

(GRI 406-1)

Il Gruppo RES desidera sottolineare l'impegno costante nella promozione di un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso per tutti.

Durante il periodo di rendicontazione, **non abbiamo registrato episodi di discriminazione** all'interno della nostra organizzazione. I seguenti elementi sono stati messi a disposizione verso i dipendenti per segnalare episodi discriminatori:

- **Piattaforma di Whistle Blowing** per segnalazioni Anonime anche su Discriminazioni in accordo con D.Lgs. 24/2023 art.17.
- **Colloqui, indagini di clima**, con la Direzione Risorse Umane.

In accordo con lo Standard GRI 406-1 viene rendicontata l'assenza di episodi di discriminazione:

- 1. Numero totale di episodi di discriminazione:** durante il periodo di rendicontazione, non si sono verificati episodi di discriminazione di nessun genere, compresi quelli basati su razza, colore, genere, religione, opinione politica, nazionalità o origine sociale.
- 2. Stato degli episodi e provvedimenti adottati:**
 - **Episodi oggetto di valutazione:** dal momento che non abbiamo avuto episodi da valutare, non ci sono stati provvedimenti adottati in merito.
 - **Piani di rimedio in corso di applicazione:** non essendoci stati episodi, non sono necessari piani di rimedio
 - **Piani di rimedio già applicati:** analogamente, non ci sono piani di rimedio da applicare o da valutare, poiché non sono emerse problematiche.
 - **Episodi non più oggetto di provvedimenti:**



tutti i soggetti coinvolti e le pratiche interne confermano che non ci sono episodi da chiudere o da considerare superati

- 3. Discriminazione sulla base di diverse categorie:** in linea con quanto stabilito dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), il nostro monitoraggio include tutte le forme di discriminazione che potrebbero coinvolgere stakeholder interni ed esterni. Tuttavia, confermiamo che non si sono verificati eventi discriminatori legati a razza, genere, religione, opinione politica, nazionalità o origine sociale.

Conclusione

L'assenza di episodi di discriminazione testimonia l'efficacia delle nostre politiche e pratiche incentrate sul rispetto e sulla valorizzazione di ciascun individuo.

Sociale

Privacy dei clienti

[GRI 418-1]

Siamo certificati secondo la norma ISO 27001, abbiamo istituito la figura del **Data Protection Officer (DPO)** ed infine disponiamo di una **procedura consolidata** per gestire eventuali violazioni dei dati (Data breach).

Nel periodo di rendicontazione, possiamo confermare che non abbiamo ricevuto denunce comprovate riguardo a violazioni della *privacy* dei clienti.

In accordo con Standard GRI 418-1 punto c. rendicontiamo l'assenza di:

1. Reclami ricevuti:

- Da terze parti: non abbiamo registrato reclami ricevuti da terze parti che siano stati comprovati dall'organizzazione.
- Da organi normativi: non abbiamo ricevuto reclami da organi normativi

2. Fuga, furto o perdita di dati: non sono stati identificati episodi di fuga, furto o perdita di dati dei clienti.

In sintesi, non abbiamo avuto reclami fondati riguardanti violazioni della *privacy* dei clienti nel periodo di riferimento.





BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ
al 30.06.2024

Indice dei contenuti GRI

06



| | |
|---|---|
| Dichiarazione d'uso | RES Srl ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.07.2023 – 30.06.2024 con riferimento agli Standard GRI. |
| GRI 1 utilizzato | GRI 1: Principi di rendicontazione 2021 |
| Standard di settore GRI pertinenti | Non disponibili |

| Standard GRI | Informativa | Ubicazione | Pagine | Omissione | | |
|----------------------------------|---|--|--------------------|-------------|---------|-------------|
| | | | | Req. omesso | Ragione | Spiegazione |
| GRI 2: Informativa Generale 2021 | 2-1 Dettagli organizzativi | Section 0.1 Il Gruppo RES Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business | 12, 19, 21, 22, 29 | | | |
| | 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di | Section 0.0 Introduzione | 9,22 | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|---|---|---------------------------------|
| | sostenibilità dell'organizzazione | Section 0.1 Il Gruppo RES | | | | |
| | 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e referente | Section 0.0 Introduzione | 9 | | | |
| | 2-4 Restatement delle informazioni | | | a | Non esistono modifiche alla rendicontazione | Non esistono bilanci precedenti |
| | 2-5 Assurance esterna | Section 0.0 Introduzione Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 9, 57 | | | |
| | 2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali | Section 0.1 Il Gruppo RES Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business | 13, 14, 21, 22, 36 | | | |
| | 2-7 Dipendenti | Section 0.2 Il contesto | 34, 49, 50, 51 | | | |



| | | | | | | |
|--|---|---|--------------------|--|--|--|
| | | organizzativo e di business Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | | | | |
| | 2-8 Lavoratori non dipendenti | Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 34, 51 | | | |
| | 2-9 Struttura e composizione della governance | Section 0.1 Il Gruppo RES Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 16, 25, 26, 28, 55 | | | |
| | 2-10 Nomina e selezione del | Section 0.4 | 55, 56 | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|--------|--|--|--|
| | massimo organo di governo | Raggruppamento e gestione dei temi materiali | | | | |
| | 2-11 Presidente del massimo organo di governo | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 55, 56 | | | |
| | 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 57 | | | |
| | 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 57 | | | |
| | 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 57 | | | |
| | 2-15 Conflitti d'interesse | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 56 | | | |



| | | | | | | |
|--|---|--|--|---------|---|--|
| | 2-16 Comunicazione delle criticità | | | a, b | Non sono stati ancora messi a punto processi e metodi | In questa prima esperienza di rendicontazione si è preferito concentrarsi sulla raccolta preliminare dei dati; già dal prossimo bilancio verranno implementati processi e metodi |
| | 2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo | | | a | Non sono stati ancora messi a punto processi e metodi | In questa prima esperienza di rendicontazione si è preferito concentrarsi sulla raccolta preliminare dei dati; già dal prossimo bilancio verranno implementati processi e metodi |
| | 2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo | | | a, b, c | Non sono stati ancora messi a punto processi e metodi | In questa prima esperienza di rendicontazione si è preferito |



| | | | | | | |
|--|--|--|------|--|--|---|
| | | | | | | concentrarsi sulla raccolta preliminare dei dati; già dal prossimo bilancio verranno implementati processi e metodi |
| | 2-19 Politiche retributive | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 58 | | | |
| | 2-20 Processo di determinazione della retribuzione | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 58 | | | |
| | 2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 58 | | | |
| | 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | Section 0.0 Introduzione | 5, 6 | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|-----------|---|---|--|
| | 2-23 Impegni assunti tramite policy | Section 0.0 Introduzione | 6, 7, 8 | | | |
| | 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy | Section 0.0 Introduzione | 6, 7, 8 | | | |
| | 2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi | Section 0.0 Introduzione Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business | 8, 33, 35 | | | |
| | 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità | Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business | 33, 35 | | | |
| | 2-27 Conformità a leggi e regolamenti | Section 0.5 Tabelle di performance | 64 | | | |
| | 2-28 Adesione ad associazioni | | | a | Non sono attiva adesioni significative ad organizzazioni di settore | L'unica adesione ad oggi attiva è quella della società RES IT ad Assolombarda ma con un ruolo poco significativo |



| | | | | | | |
|----------------------------|--|---|----------------------------|------------|---|--|
| | 2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business | 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38 | | | |
| | 2-30 Contratti collettivi | Section 0.2 Il contesto organizzativo e di business | 33 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-1 Processo di determinazione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| | 3-2 Elenco di temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 41 | | | |
| | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 41 | c, d, e, f | Non sono stati ancora messi a punto processi e metodi | In questa prima esperienza di rendicontazione si è preferito concentrarsi sulla raccolta preliminare dei |



| | | | | | | |
|--|--|--|--------|--|--|---|
| | | | | | | dati; già dal prossimo bilancio verranno implementati processi e metodi |
| ❖ GRI 201: Performance economiche 2016 | 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito | Section 0.5 Tabelle di performance | 60, 61 | | | |
| | 201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo | Section 0.5 Tabelle di performance | 62 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 205: Anticorruzione 2016 | 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | Section 0.5 Tabelle di performance | 64 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e | 40, 41 | | | |



| | | | | | | |
|---|---|--|--------|--|--|--|
| | | valutazione degli impatti | | | | |
| ❖ GRI 302: Energia 2016 | 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione | Section 0.5 Tabelle di performance | 66, 67 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018 | 303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa | Section 0.5 Tabelle di performance | 68 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 305: Emissioni 2016 | 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | Section 0.5 Tabelle di performance | 69 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e | 40, 41 | | | |



| | | valutazione degli impatti | | | | |
|--------------------------------|---|--|--------|--|--|--|
| ❖ GRI 306: Rifiuti 2020 | 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | Section 0.5 Tabelle di performance | 70 | | | |
| | 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti | Section 0.5 Tabelle di performance | 70 | | | |
| | 306-3 Rifiuti prodotti | Section 0.5 Tabelle di performance | 70 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 401: Occupazione 2016 | 401-1 Nuove assunzioni e turnover | Section 0.5 Tabelle di performance | 71 | | | |
| | 401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i | Section 0.5 Tabelle di performance | 71 | | | |



| | | | | | | |
|--|---|--|--------|--|--|--|
| | dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato | | | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 | 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | Section 0.5 Tabelle di performance | 72, 73 | | | |
| | 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | Section 0.5 Tabelle di performance | 72, 73 | | | |
| | 403-3 Servizi di medicina del lavoro | Section 0.5 Tabelle di performance | 72, 73 | | | |
| | 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e | Section 0.5 Tabelle di performance | 72, 73 | | | |



| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|--|--------|--|--|--|
| | comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro | | | | | |
| | 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro | Section 0.5 Tabelle di performance | 73 | | | |
| | 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | Section 0.5 Tabelle di performance | 73 | | | |
| | 403-9 Infortuni sul lavoro | Section 0.4 Raggruppamento e gestione dei temi materiali | 53 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 404: Formazione e | 404-1 Ore medie di formazione | Section 0.5 | 74 | | | |



| | | | | | | |
|---|---|---|--------|--|--|--|
| istruzione 2016 | annua per dipendente | Tabelle di performance | | | | |
| | 404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione | Section 0.5 Tabelle di performance | 74 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016 | 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | Section 0.5 Tabelle di performance | 75, 76 | | | |
| | 405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini | Section 0.5 Tabelle di performance | 75, 76 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei | 40, 41 | | | |



| | | | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--------|--|--|--|
| | | temi materiali e valutazione degli impatti | | | | |
| ❖ GRI 406: Non discriminazione 2016 | 406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | Section 0.5 Tabelle di performance | 77 | | | |
| GRI 3: Temi materiali 2021 | 3-3 Gestione dei temi materiali | Section 0.3 Individuazione dei temi materiali e valutazione degli impatti | 40, 41 | | | |
| ❖ GRI 418: Privacy dei clienti 2016 | 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti | Section 0.5 Tabelle di performance | 78 | | | |

