



ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

Bilancio di Sostenibilità

2023

Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
1 / Il Gruppo	8
Riconoscimenti e premi	9
Il profilo	10
Le società del Gruppo.....	11
La catena del valore di Engineering	12
I servizi: un'innovazione che genera valore	13
Assetto proprietario e Governance.....	15
La struttura a presidio della legalità	15
2 / La sostenibilità per Engineering	19
La tecnologia che abilita la sostenibilità.....	20
Il percorso di sostenibilità di Engineering	23
Gli stakeholder di Engineering	24
Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27
Strategia e obiettivi di sostenibilità	32
La Governance di sostenibilità	37
Sustainable procurement	38
3 / Le persone di Engineering	42
La nostra strategia 2022-2025 per la gestione delle persone	44
Il processo di trasformazione del Gruppo	46
Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone	46



Engagement	47
Valorizzare le diversità e includere	47
Attrarre talenti per affrontare nuove sfide	49
La valutazione trasparente delle performance	50
La remunerazione delle persone	51
Bilanciare vita privata e professionale	51
Promozione sociale e culturale dei dipendenti e delle loro famiglie	53
La IT & Management Academy	54
L'evoluzione del modello di formazione della Academy Engineering	54
Salute e sicurezza sul lavoro	56
4 / Privacy e sicurezza delle informazioni	60
Il Modello Organizzativo Privacy ("MOP")	61
Corporate cybersecurity	63
5 / L'impegno per l'ambiente	68
Efficienza dei consumi energetici	70
Data Center, modelli di sostenibilità energetica	70
La lotta al cambiamento climatico nei processi	71
I risultati della carbon footprint	72
Più ibrido ed elettrico nella flotta auto	73



Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	73
6 / Reporting data	76
Approccio al reporting	77
Tavole di performance	78
Nota metodologica	88
GRI content index	89
Assurance esterna	96



Lettera agli Stakeholder

di Maximo Ibarra

GRI 2-22

Nel 2023 abbiamo assistito al protrarsi di una complessa situazione macroeconomica e di una crescente instabilità geopolitica, che inevitabilmente hanno avuto forti ripercussioni sul mondo delle imprese, chiamate a far fronte al rialzo dell'inflazione, all'aumento dei tassi di interesse e a persistenti criticità nelle catene di approvvigionamento.

In questo contesto, di per sé fortemente complesso e incerto, due temi hanno attraversato le agende politiche di tutta l'Unione Europea e le strategie industriali dei player di ogni settore economico. Il primo è legato al crescente registrarsi di eventi climatici estremi, che stanno spingendo a interrogarci sulla nostra reale capacità di raggiungere i target fissati dall'Agenda 2030 a poco meno di sei anni dalla sua scadenza e su quali strumenti abbiamo per difendere il nostro pianeta e ottimizzare l'uso delle risorse naturali. Il secondo è inerente un dibattito sempre più impellente sulla portata rivoluzionaria dell'Intelligenza Artificiale, sulle sue potenzialità e i suoi rischi: confronti che stanno creando importanti sinergie tra il mondo delle istituzioni e quello delle imprese, e che hanno portato al varo dell'AI Act, con il quale per la prima volta si indicano regole e limiti all'uso di una tecnologia destinata a rivoluzionare le nostre vite e che proprio per questo deve restare democratica e inclusiva.

Un traguardo storico, quello dell'AI Act, che nei prossimi mesi dovrà però essere accompagnato da una riflessione sugli investimenti necessari a fare dell'Europa non solo un arbitro, ma anche una reale protagonista dell'evoluzione tecnologica in atto. Questo è stato anche uno dei punti focali del B7 guidato da Emma Marcegaglia, Engagement Group che ha riunito importanti aziende italiane, tra cui noi di Engineering, per stilare una serie di proposte anche in ambito tecnologico da presentare al G7 appena tenutosi in Puglia. Tra queste è emersa la necessità sempre più impellente di puntare su ricerca e aumento delle competenze, per fare in modo che l'Europa diventi nello stesso momento competitiva rispetto agli Stati Uniti e alla Cina, e inclusiva rispetto ai cittadini da coinvolgere nei benefici generati dallo sviluppo digitale.

I due temi della sostenibilità ambientale e dell'Intelligenza Artificiale, solo apparentemente distanti, pongono anche un altro fondamentale interrogativo: cosa possono fare le nuove tecnologie per supportare le nostre strategie di sostenibilità? Come possono aiutarci a creare ecosistemi sociali ed economici in grado di generare benefici per tutti?

Di fronte a domande tanto sfidanti, Engineering sta portando avanti un profondo processo trasformativo con l'ambizione e l'obiettivo di diventare sempre più attore del cambiamento per sé e per i propri partner, con la convinzione che sfide di tale portata possono essere vinte solo con una strategia comune.

Lo scorso aprile abbiamo approvato il Piano Strategico di Sostenibilità per gli anni 2024-2026, dove per la prima volta vengono definiti obiettivi e target misurabili per tutti i 21 Paesi in cui il Gruppo Engineering opera con oltre 80 sedi. Questo passo, per noi fondamentale, certifica la nostra crescente volontà di rafforzare la centralità delle politiche ESG nelle strategie aziendali, facendo della tecnologia non solo un driver di efficienza, ma un acceleratore di sostenibilità ambientale e sociale: Intelligenza Artificiale, Realtà Virtuale, Digital Twin, Cloud diventano quindi i nostri agenti del cambiamento, che permettono di realizzare soluzioni digitali in grado di rispondere alle sfide globali di oggi e di domani.

Nel Piano grande rilevanza hanno i target che ci siamo posti a livello ambientale, e che nei prossimi anni ci vedranno impegnati nella riduzione di oltre il 40% delle emissioni di gas serra di scope 1 e 2; nel fare in modo che i nostri sedi e i nostri data center in Italia utilizzino il 100% di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili; nel rendere più green la catena di fornitura del Gruppo, accompagnando i nostri fornitori nel fissare obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂ allineati alla più recente scienza climatica.

Anche in ambito social e governance ci siamo posti obiettivi importanti, approvando, ad esempio, una strategia volta ad azzerare in Italia entro il 2026 la differenza di retribuzione tra donne e uomini, oggi all'1,8%. Relativamente alle tematiche Diversity & Inclusion, l'obiettivo è inoltre di aumentare al 22% la presenza di donne nei ruoli di leadership in Italia, che nel 2022 era al 17%. Tutte le tappe e i progetti di questo nostro impegno concreto in ambito ESG sono raccontati in questa nuova edizione del Bilancio di Sostenibilità, per la terza volta certificato da un ente esterno e pensato per raccontare come ogni giorno Engineering persegue l'ambizione di essere la più importante digital company in Italia e la più rilevante azienda italiana del settore a livello mondiale, in grado di supportare i propri partner in una crescente integrazione dei principi di sostenibilità nell'attività di business. Questa è una sfida che affrontiamo mettendo in campo oltre 30 prodotti proprietari, le nostre partnership con i principali Tech Player internazionali, e attraverso l'accelerazione dell'offerta di soluzioni digitali in grado di abilitare il raggiungimento dei target ESG e che comprendono l'adozione di criteri di green coding per lo sviluppo di software a minore impatto ambientale.

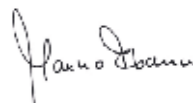
Ovviamente, in Engineering sappiamo che tutte queste sfide sono raggiungibili solo investendo nelle persone, puntando sulla loro formazione e sull'aumento delle loro competenze, per fare in modo che ognuna di esse diventi parte del cambiamento in atto. Nel 2023 la nostra IT & Management Academy, asset fondamentale del Gruppo da quasi 25 anni, ha erogato oltre 260.000 ore di formazione per le proprie persone.

Questo ci ha permesso di intensificare l'upskilling e il reskilling dei nostri professionisti e dei giovani talenti che entrano in azienda, aumentando e completando le loro competenze tecnologiche e manageriali.

L'attenzione alla formazione fa parte di una nuova People Strategy, che ci ha visto evolvere da azienda che gestiva le persone in modo molto tradizionale ad azienda sempre più innovativa e strutturata: un cambiamento guidato da un costante impegno nell'armonizzare, semplificare e digitalizzare i programmi HR. Abbiamo lavorato a 360° su una nuova organizzazione, nuove metodologie di recruiting, nuovi piani di formazione, di sviluppo e di retention, senza mai dimenticare di valorizzare la cultura aziendale che conserva uno spiccato human touch, favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e in cui tutti si sentano ascoltati e valorizzati.

Il Bilancio di Sostenibilità racconta tutto questo. Di come il nostro Gruppo sia impegnato ogni giorno nell'accelerare e supportare la trasformazione digitale e green del Paese, affinché favorisca una crescita economica e sociale inclusiva e sostenibile. Lo facciamo con l'obiettivo di elevare la tecnologia a strumento capace di portare benefici reali a tutte le persone: una mission che vogliamo e dobbiamo condividere con tutti i nostri stakeholder, con l'ambizione di costruire collaborazioni e connessioni sempre più solide per il raggiungimento di obiettivi comuni. Solo lavorando fianco a fianco possiamo essere pronti alle sfide del domani. I prossimi anni saranno cruciali e sta a tutti noi disegnare, guidare e realizzare il cambiamento con cui costruire un futuro dove convivano innovazione tecnologica, salvaguardia dell'ambiente e benessere sociale.

Maximo Ibarra
CEO Gruppo Engineering





01

Il Gruppo

Riconoscimenti e premi



“BEST EMPLOYER BRAND ON LINKEDIN” E “BEST TALENT ACQUISITION TEAM” DI LINKEDIN

A marzo 2023 Engineering è stata riconosciuta tra le 3 aziende finaliste per i premi “Best Employer Brand on LinkedIn” e “Best Talent Acquisition Team”. I riconoscimenti sono stati assegnati in base al livello di ingaggio e interazione con la nostra Company Page e all'utilizzo dello strumento da parte dei recruiter durante l'anno 2022.



BEST HR TEAM AWARD 2023 DI HRC

L'IT & Management Academy di Engineering ha ottenuto il primo posto, per la categoria Learning, in occasione dell'annuale cerimonia Best HR Team 2023, organizzata da HR Community a riconoscimento del costante impegno nel realizzare percorsi innovativi, favorendo la crescita del business, delle performance e dell'engagement di tutto il personale del Gruppo.



PREMIO SPECIALE “IDENTITÀ E VISIONE” BBS-BIBLIOTECA BILANCIO SOCIALE 2023

“La visione globale del vertice aziendale che determina la volontà di essere impresa responsabile e come intende esserlo” è la motivazione del premio speciale “Identità e Visione” di BBS - Biblioteca Bilancio che è stato assegnato nel 2023 al Gruppo Engineering per il Bilancio 2022. Un riconoscimento che conferma l'importanza che Engineering presta al tema dell'integrazione della sostenibilità nel proprio core business.



LEADER DELLA SOSTENIBILITÀ 2023

Engineering è Leader della Sostenibilità anche nel 2023. Il Sole 24 Ore in collaborazione con Statista, l'istituto indipendente leader nelle ricerche di mercato, ha realizzato una classifica delle aziende italiane che si sono distinte per l'impegno a favore dei propri dipendenti, dell'ambiente e della società. La ricerca ha preso in considerazione oltre 1.500 report di sostenibilità di aziende operanti in Italia, selezionando solo le migliori 200, prendendo come riferimento tre macroaree della sostenibilità: ambientale, sociale e governance aziendale. Si tratta di un riconoscimento importante per il nostro Gruppo e un passo concreto verso la costruzione di una responsabilità sociale d'impresa sempre più attenta e consapevole.



DIVERSITY EQUITY & INCLUSION AWARD 2023

Engineering è stata una delle dieci aziende premiate con il riconoscimento del Diversity Equity & Inclusion Award, in occasione di due Diversity Day, eventi tenutisi presso l'Università Bocconi di Milano e presso la LUISS di Roma. Il premio è nato per dare un segnale tangibile dell'impegno profuso dalle imprese più virtuose nella promozione dell'inserimento lavorativo di persone con disabilità e appartenenti a categorie protette.

Highlights

Dipendenti	14.412
Ricavi	1,7 miliardi di euro
Fatturato estero	17%
Sedi nel mondo	80+
Paesi in cui il Gruppo opera	21
Investimenti in ricerca	oltre 30 milioni di euro
Progetti di ricerca attivi	140
Laboratori di sviluppo	2
Ricercatori e data scientist	450+
Server gestiti	22.000

Il profilo

GRI 2-1; 2-2; 2-6.

Engineering è la Digital Transformation Company, leader in Italia e in continua espansione nel mondo, con oltre 14.000 dipendenti e oltre 80 sedi distribuite in Europa, Stati Uniti, Sud America e Asia.

Il Gruppo Engineering, formato da oltre 70 aziende in 21 Paesi, supporta da più di 40 anni le aziende e le organizzazioni nell'evolvere continuamente il modo in cui lavorano e operano, grazie a una profonda conoscenza dei processi aziendali in tutti i segmenti di mercato, e sfruttando le opportunità offerte da tecnologie digitali avanzate e soluzioni proprietarie.

Con una forte e costante attenzione all'innovazione, attraverso la divisione Research & Innovation che include oltre 450 ricercatori e data scientist (e una rete di innovazione globale di università, startup e centri di ricerca), il Gruppo Engineering investe in progetti internazionali di ricerca e sviluppo, esplorando tecnologie rivoluzionarie e disegnando nuove soluzioni di business. Il Gruppo investe e crede nel capitale umano, attraverso la propria IT & Management Academy interna "Enrico Della Valle" prevede percorsi continui di upskilling e reskilling sia per i dipendenti dell'azienda sia per gli stakeholder.

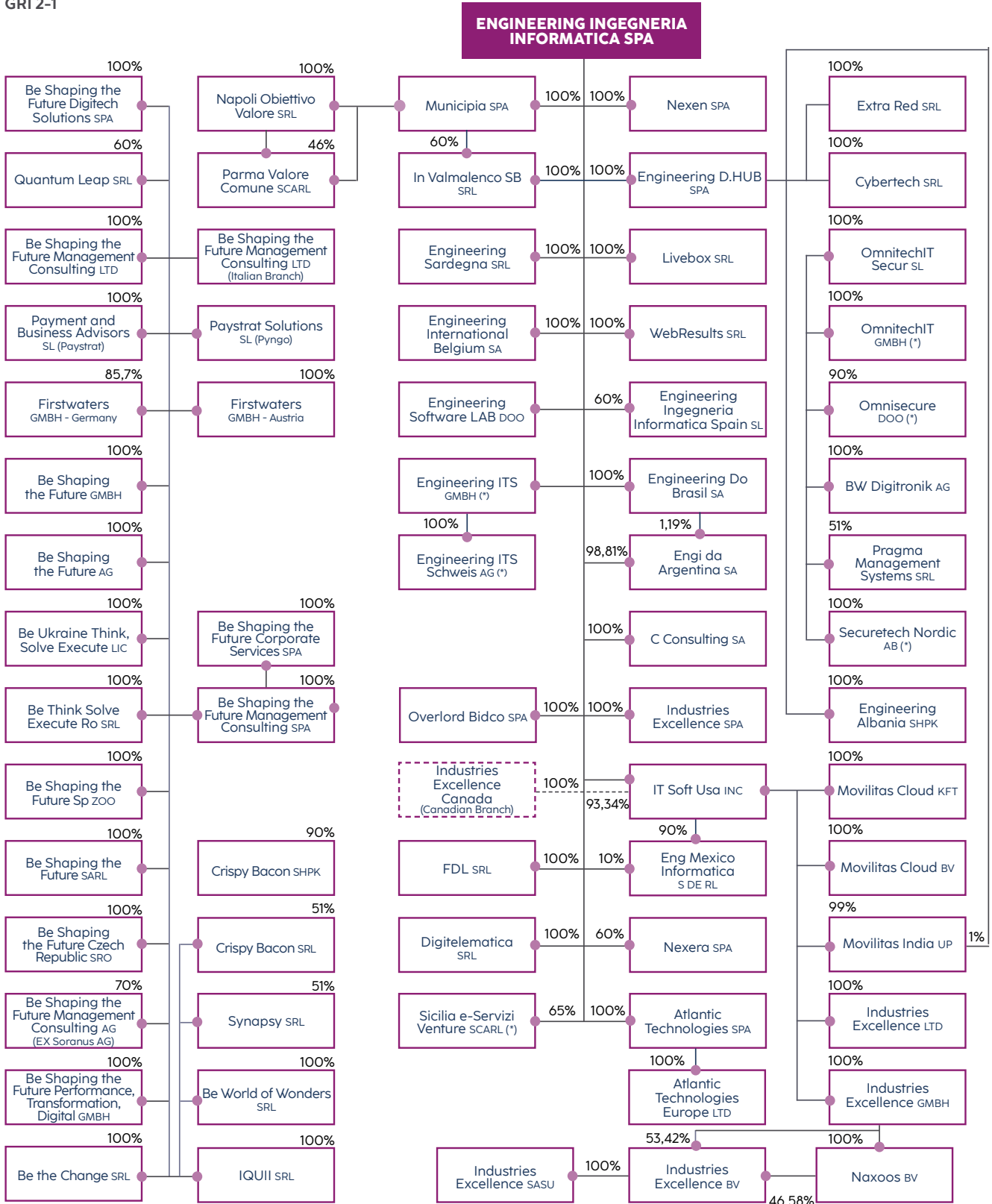
Il Gruppo Engineering vanta un portafoglio di offerta diversificato basato su soluzioni proprietarie, soluzioni di mercato best-of-breed e servizi gestiti, e continua a espandere la propria esperienza attraverso operazioni di M&A e partnership con i principali attori tecnologici. La presenza da oltre 40 anni in tutti i segmenti di mercato (Finanza, Sanità, Utilities, Manufacturing e molti altri) ha permesso di costruire una profonda conoscenza delle esigenze aziendali e di anticiparle esplorando costantemente l'evoluzione delle tecnologie, in particolare nel Cloud, Cybersecurity, Metaverso, AI & Advanced Analytics.

Engineering si pone come attore chiave nella creazione di ecosistemi digitali per connettere mercati diversi, sviluppando soluzioni componibili per una continua trasformazione del business.



Le società del Gruppo (31 dicembre 2023)

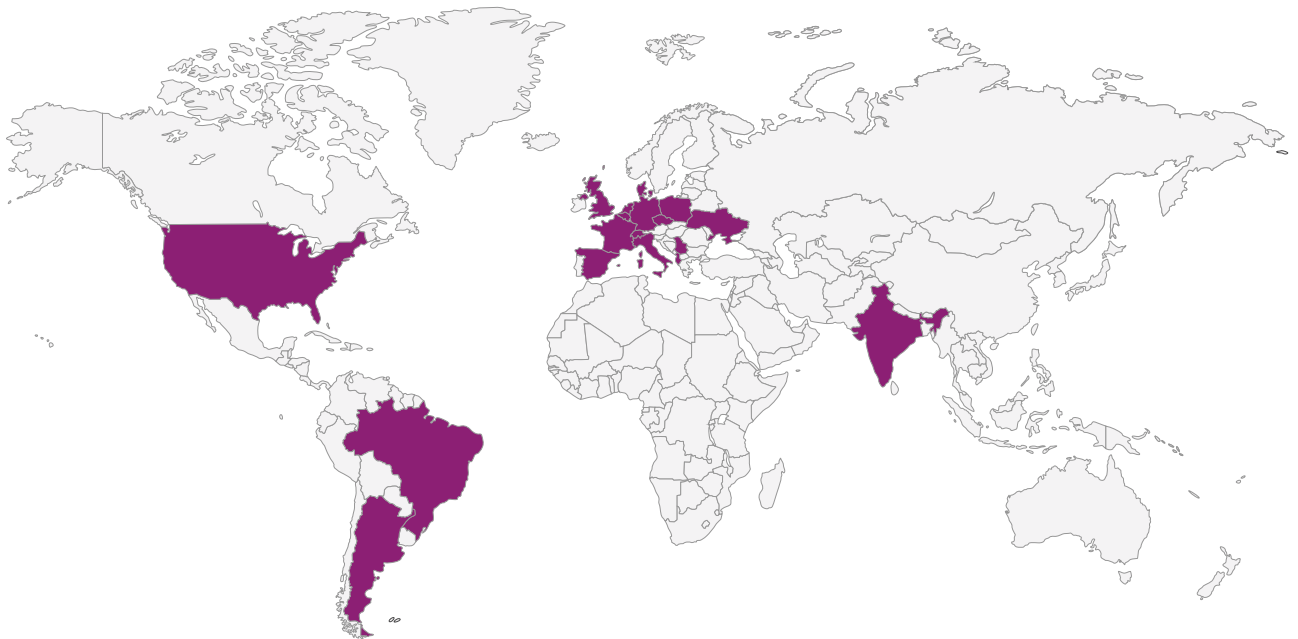
GRI 2-1



Il Gruppo

* In liquidazione.

Con sede principale a Roma, la capogruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. (“Engineering” o “la Società”) svolge un ruolo fondamentale come centro di comando strategico e manageriale delle sue società controllate in tutto il mondo. Essa non solo supporta l’offerta, ma promuove anche l’immagine del Gruppo, evidenziando la sua forte propensione per l’innovazione.



il Gruppo

Per gestire la sua diffusa presenza globale, il Gruppo ha sviluppato una struttura organizzativa che garantisce la gestione efficace dei processi operativi e della governance aziendale, rafforzando la scalabilità e l’aggiornamento costante delle competenze tecnologiche.

Il modello organizzativo della società capogruppo comprende le seguenti classi di funzioni:

- Staff, che assicurano l’efficienza e l’uniformità delle policy e delle procedure attraverso i processi di governance e forniscono i propri servizi alle varie entità del Gruppo;
- Market Business Unit, che supervisionano i mercati verticali (Financial Services, Public Administration & Healthcare, e Enterprise - che comprende i settori di Energy & Utilities, Transportation, Telecommunication & Media, Industry & Services) e lo sviluppo dei prodotti proprietari;
- Digital Technologies (Technical Center of Excellence), che si occupano delle competenze tecnologiche e del loro sviluppo e gestiscono l’implementazione corretta ed efficace delle nostre soluzioni tecnologiche.

La catena del valore Engineering

GRI 2-6; 2-28

Nel contesto della propria catena del valore, Engineering eroga servizi di consulenza informatica e agisce come abilitatore della digitalizzazione per le aziende e le istituzioni.

Attraverso l’implementazione di tecnologie innovative e l’adozione di approcci strategici, l’Azienda guida i propri clienti nel percorso di trasformazione digitale, ottimizzando processi e modelli di business per renderli più efficienti, scalabili e sostenibili. Il Gruppo, inoltre, crea valore aggiunto gestendo e conservando i dati dei clienti con sicurezza e affidabilità grazie ai propri Data Center e progettando soluzioni digitali su misura che rispondono alle specifiche esigenze di ogni settore di mercato.

Gli acquisti del Gruppo si estendono da beni strumentali come hardware e software, impiegati internamente o destinati alla rivendita, a servizi esternalizzati volti a soddisfare le esigenze dei clienti.

La flotta di autovetture aziendali, unita ai servizi di telecomunicazione, viaggi, formazione, gestione e manutenzione degli immobili, così come servizi professionali informatici e altre consulenze, completano il quadro dei principali acquisti che sostengono le attività di Engineering.

Nell'operatività quotidiana, Engineering si posiziona come creatore di ecosistemi digitali volti a interconnettere mercati eterogenei, favorendo la trasformazione del business attraverso soluzioni tecnologiche avanzate e flessibili. I Data Center, cuore dell'infrastruttura, non solo sostengono le attività italiane del Gruppo, ma garantiscono anche la qualità dei servizi forniti ai clienti. La progettazione e commercializzazione di servizi di consulenza informatica, lo sviluppo di software e prodotti digitali rientrano nelle competenze chiave, così come l'impegno nella Ricerca e Sviluppo, portato avanti nei centri di competenza, sono imprescindibili per l'innovazione continua e per lo sviluppo di nuove soluzioni.

Il mercato di Engineering è costituito prevalentemente da clienti di medie e grandi dimensioni sia privati (banche, assicurazioni, Energy & Utilities, industria, servizi e telecomunicazioni) che pubblici (sanità, pubblica amministrazione locale e centrale, e difesa). Engineering garantisce ai propri clienti il Best Fit Tecnologico per offrire sempre la tecnologia più adatta alle diverse organizzazioni e ai differenti business. La digitalizzazione dei processi "core" dei principali mercati è realizzata attraverso le Piattaforme Proprietarie, alcune delle quali sono dei veri e propri benchmark di mercato. Queste soluzioni sono i principali asset del Gruppo: che consentono di evolvere costantemente, assieme ai clienti, per offrire soluzioni innovative allineate alle mutevoli esigenze del business.

In fase di downstream, Engineering consegna i suoi servizi e prodotti ai clienti finali, garantendo anche nella fase post-vendita i migliori standard di sicurezza, affidabilità ed efficienza, resi possibili da un sistema di servizi e da un'infrastruttura tecnologica che vede il suo punto forza nei suoi data center localizzati a Pont Saint-Martin (AO), Torino e Vicenza.



I servizi: un'innovazione che genera valore

Nel corso del 2023, il Gruppo ha confermato il proprio impegno nelle attività di Ricerca & Innovazione, sia in termini di partecipazione alle principali iniziative ed associazioni, nazionali ed europee, sia in termini di impegno operativo: con oltre 140 progetti di ricerca attivi e oltre 30 milioni di euro di investimento nell'anno, R&I si profila come una delle realtà più attive nella ricerca europea ed è parte di un complesso ecosistema di stakeholder internazionali afferenti all'ambito scientifico, accademico e industriale.

La Ricerca è impegnata a massimizzare gli impatti commerciali su tutti i mercati aziendali, e lavora su soluzioni d'avanguardia e prototipi per domini quali Digital Industry, E-Health, Digital Defense & Homeland Security, Smart Energy & Utilities, Smart Government, Augmented City, Smart Agriculture, Smart Transportation, Digital Media & Communication.

Attraverso un approccio interdisciplinare e una costante attenzione verso le tecnologie emergenti, i due laboratori di ricerca, Data & Analytics e Digital Experience, operano su diversi ambiti tecnologici centrando il focus su AI & Advanced Analytics, AR/MR,VR (XR), Blockchain, Cloud, Cybersecurity, Digital Twin, Internet of Things, and Metaverse.

Il team di oltre 450 ricercatori lavora in modo coordinato presso diverse sedi, dislocate su tutto il territorio italiano, promuovendo la diffusione e lo scambio di idee, un elemento chiave nell'approccio alla ricerca.



Le partnership per l'innovazione: protagonisti del Global Innovation Network

Mantenere la leadership nel proprio settore significa, per Engineering, portare avanti numerose collaborazioni con realtà scientifiche internazionali e player industriali di primo ordine, nonché coordinare un elevato numero di progettualità. Tramite i propri sforzi, la posizione della Società si è rivelata strategica all'interno della community della ricerca internazionale come partner in grado di unire eccellenze industriali, scientifiche e accademiche di tutta Europa.

BIG DATA VALUE ASSOCIATION (BDVA)

BDVA è un'organizzazione no-profit di ricerca e innovazione che attualmente conta più di 240 membri in tutta Europa, fra cui grandi, piccole e medie imprese, centri di ricerca e utenti. La missione di BDVA è lo sviluppo di un ecosistema di innovazione che sfrutti al meglio il potenziale dei dati prodotti dall'Intelligenza Artificiale per realizzare una reale trasformazione digitale in Europa promuovendo la ricerca, lo sviluppo e una percezione positiva dei Big Data. Engineering è Full Member e membro del Board of Directors. Inoltre, coordina il gruppo Smart Manufacturing Industry, il gruppo Smart Cities e il gruppo Security.

ECISO

ECISO è un'organizzazione no-profit europea che riunisce pubblica amministrazione, università, centri di ricerca e imprese e contribuisce allo sviluppo delle comunità di sicurezza informatica con l'obiettivo di costruire un ecosistema europeo della cybersecurity.

Engineering è membro dell'organizzazione e fa parte del Partnership Board. È anche co-chair del Working Group WG6.1 sugli ecosistemi, co-chair del WG2.2 su investimenti e modelli di business innovativi, chair del WG3.7 sulle smart cities e membro del WG5 sull'istruzione.

THE EUROPEAN ORGANISATION FOR SECURITY (EOS)

EOS raggruppa attori industriali e di ricerca nell'ambito della sicurezza. Operando in 15 paesi diversi, i membri dell'organizzazione forniscono ricerca, soluzioni e servizi sulla sicurezza in diversi settori, tra cui la gestione delle frontiere, del cyber, dei trasporti e delle crisi. Lo scopo di EOS è quello di fornire una piattaforma di lavoro collaborativa e incentivare lo scambio approfondito di idee e best practice tra le istituzioni dell'UE e l'industria europea della sicurezza, i centri di ricerca, i cluster locali e le associazioni, per lo sviluppo di un mercato della sicurezza europeo armonizzato in linea con le esigenze politiche, sociali ed economiche.

Engineering è membro del Board of Directors e coordina il working group sulla cybersecurity.

FIWARE

FIWARE è una fondazione no-profit che guida la definizione e l'implementazione Open Source di standard aperti che consentono lo sviluppo di soluzioni intelligenti, portabili e interoperabili in modo più veloce, più semplice e conveniente, evitando vincoli del fornitore. La Community FIWARE è una comunità aperta e indipendente che mira a costruire un ecosistema aperto e sostenibile attorno a standard software di piattaforma pubblici, esenti da royalty e orientati all'implementazione, che faciliteranno lo sviluppo di nuove applicazioni intelligenti in molteplici settori.

Engineering è fondatore e Platinum Member.

INTERNATIONAL DATA SPACE ASSOCIATION (IDSA)

IDSA raggruppa di più di 140 aziende, provenienti da più di 28 Paesi, con l'obiettivo di sviluppare uno standard globale per gli spazi dati internazionali (IDS), nonché di promuovere tecnologie e modelli di business correlati che guideranno l'economia dei dati del futuro. L'IDSA consente ai nuovi servizi intelligenti e processi aziendali innovativi di funzionare in tutte le aziende e i settori, garantendo che il controllo dell'utilizzo dei dati rimanga nelle mani dei fornitori degli stessi (sovranità dei dati).

Engineering è membro dell'Associazione e un suo dipendente, l'Head Data Platforms and Ecosystems R&I Unit, è stato nominato IDSA Ambassador.

WATER EUROPE

Water Europe si impegna a promuovere la sicurezza idrica, la sostenibilità e la resilienza in Europa e non solo, fornendo una piattaforma per la condivisione delle conoscenze, il dialogo e la collaborazione per l'intera catena del valore dell'acqua. L'attenzione si estende alla risposta alle sfide sociali globali e alla promozione dello sviluppo di soluzioni innovative nel mercato globale dell'acqua, garantendo il diritto umano fondamentale all'acqua in termini di disponibilità, accessibilità, convenienza, accettabilità e qualità.

Engineering è membro e co-leader del working group "Digital Water Systems & Interoperability"

Assetto proprietario e governance

GRI 2-9; 2-10; 2-11; 2-12; 2-13; 2-15; 2-17; 2-18; 2-19; 2-20; 2-23; 2-24; GRI 405-1

Il capitale sociale di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. è detenuto al 100% dalla Centurion Newco S.p.A. in qualità di socio unico.

La struttura del Gruppo al 31 dicembre 2023 riflette la politica di acquisizioni e successivi processi di integrazione che hanno dato forma a un corpo costituito da oltre settanta società oltre la Capogruppo di cui otto in liquidazione. Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. esercita un'influenza di indirizzo manageriale e di business sulle proprie controllate dirette. La Società adotta un sistema di amministrazione di tipo tradizionale, che permette di distinguere in maniera chiara ruoli e responsabilità per assicurare l'integrità e la correttezza dei processi decisionali. In particolare, l'Assemblea degli Azionisti ha il compito di adottare le decisioni più rilevanti per la vita della Società, fra le quali la nomina degli organi sociali e l'approvazione del bilancio. La gestione aziendale è, invece, affidata al Consiglio di Amministrazione, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. Le funzioni di controllo sono, infine, attribuite al Collegio Sindacale, che ha il compito di vigilare, tra l'altro, sull'osservanza della legge e dell'atto costitutivo e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, e alla Società di revisione legale dei conti alla quale è affidato il controllo contabile.

Nel corso del 2023, l'Assemblea degli Azionisti ha nominato il nuovo organo amministrativo e il nuovo organo di controllo di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., e il Consiglio di Amministrazione ha nominato il nuovo Organismo di Vigilanza.

Nel giugno 2023, a valle del rinnovo dell'organo amministrativo ed in attuazione di tale progetto, sono stati istituiti due comitati endoconsiliari con funzioni consultive e propositive verso il Consiglio di Amministrazione: il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (CCRS), composto per la maggioranza da amministratori indipendenti, tra cui il Presidente, e il Comitato degli amministratori indipendenti per le operazioni con parti correlate, composto interamente da Amministratori Indipendenti.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Al 31 dicembre 2023, il Consiglio di Amministrazione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. era composto da 13 membri, di cui 10 di genere maschile e 3 di genere femminile. Il presidente di tale organo di governo non è un alto dirigente della Società e 4 consiglieri su 13 sono stati qualificati come indipendenti ai sensi dell'“Orientamento del Consiglio di Amministrazione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. in merito ai criteri di indipendenza per ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Società” adottato, in via volontaria, dalla Società nel giugno 2023, sulla base di apposite dichiarazioni di indipendenza dagli stessi rilasciate. Il compenso per i membri del Consiglio di Amministrazione è di natura fissa e definito dall'Assemblea.

Con particolare riferimento ai conflitti d'interesse, l'azienda non ha previsto una politica interna che ne disciplini formalmente la gestione. Ciò nonostante, all'interno del Consiglio di Amministrazione, gli eventuali interessi degli amministratori in singole operazioni vengono gestiti nel rispetto della normativa vigente.

La struttura a presidio della legalità

GRI 2-26; 2-27; GRI 205-3

Engineering pone etica e integrità al centro della propria condotta aziendale, operando nel pieno rispetto delle leggi in vigore e secondo principi di tutela dei diritti di tutti gli stakeholder.

In Engineering è in essere un Codice Etico, approvato dal CdA, che definisce i diritti e i doveri fondamentali e stabilisce i valori e le responsabilità etico-sociali (sia verso l'interno, sia verso l'esterno dell'azienda) a cui devono riferirsi dipendenti, dirigenti, amministratori, componenti del Collegio Sindacale, componenti dell'Organismo di Vigilanza, collaboratori esterni temporanei o continuativi, partner, fornitori e clienti.

Nel contratto di assunzione dei dipendenti è presente uno specifico articolo che sottolinea l'importanza della presa visione del Codice Etico del Gruppo nonché della Politica per la Prevenzione della Corruzione. Entrambi i documenti sono presenti sia sul sito istituzionale che nella intranet aziendale. Il Codice Etico pone particolare attenzione al tema del rispetto dei diritti umani e al lavoro, alle pari opportunità e all'inclusione: la tutela dei dipendenti e dei collaboratori da ogni comportamento discriminatorio legato a etnia, origine nazionale, territoriale o sociale, religione, disabilità, genere,



il Gruppo

orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dar luogo a discriminazione. Tali principi richiamano esplicitamente l'osservanza delle convenzioni dell'International Labour Organization (ILO), della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, e della legislazione nazionale sul lavoro e la non discriminazione.

Engineering ha implementato un meccanismo di segnalazione delle irregolarità, conosciuto come "whistleblowing": chiunque venga a conoscenza di atti che possono costituire una violazione del Codice Etico, delle leggi o delle politiche aziendali, o che possano creare potenziali rischi per la salute o la sicurezza dei lavoratori o l'ambiente, è tenuto a segnalarli all'organizzazione attraverso i canali di comunicazione stabiliti e comunicati secondo le modalità previste dalla legge, anche in modo anonimo. In linea con l'obiettivo di miglioramento continuo e in conformità alla governance del Gruppo, nel 2023 è stata favorita l'innovazione del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, che è stato allineato alle migliori pratiche del settore e alle novità normative introdotte dal D.Lgs n. 24/2023, implementando la direttiva europea 2019/1937.

Engineering ha inoltre costituito il Comitato per le Segnalazioni del Gruppo, incaricato di esaminare ogni segnalazione nel rispetto della riservatezza delle informazioni in esse incluse e con lo scopo di verificare la conferma o meno dei fatti segnalati. Nell'ottica di aumentare il coordinamento e facilitare l'organizzazione delle attività, contestualmente è stata anche istituita una Segreteria Tecnica. Nel corso del 2023 il Comitato ha ricevuto e gestito 3 segnalazioni.¹

Il Modello di Organizzazione e Gestione 231 è attualmente in vigore per la Capogruppo, Engineering D.Hub, Municipia e Nexen. A marzo 2024, anche sulla base degli esiti del progetto Risk Assessment integrato 231², avviato nel settembre 2023, è stato approvato dal CdA il nuovo Modello della Capogruppo. Inoltre, sono dotate del Modello di Organizzazione e Gestione anche le due Società Be Consulting e Be Digital Solution del Gruppo Be Shaping The Future.

Un altro strumento importante per promuovere comportamenti etici è la Politica per la Prevenzione della Corruzione, che è applicata a tutte le società del Gruppo ed è un elemento fondamentale e sostanziale del Modello di Organizzazione e Gestione ("Modello 231").

Il Codice Etico, la Politica per la Prevenzione della Corruzione e il Modello 231² sono pubblicati sul sito aziendale, sono visibili a tutti e vengono diffusi e illustrati ai neoassunti attraverso sessioni formative.

¹ Nel triennio 2021-2023 non si sono registrati né segnalazioni né casi di lavoro forzato e lavoro minorile.

² Il Risk Assessment integrato è stato svolto per la Capogruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., che rappresenta il 60% dei dipendenti del Gruppo.

Con la stessa finalità, la Capogruppo e le controllate Municipia e D.HUB sono in possesso della certificazione del sistema di gestione per la prevenzione della corruzione “Anti-Bribery Management System”, secondo lo standard internazionale ISO 37001. Per diffondere gli strumenti adottati in tema di prevenzione e lotta alla corruzione, l’azienda dedica ai dipendenti specifiche sessioni di formazione che approfondiscono tematiche quali il Modello di Organizzazione e Gestione adottato da Engineering in conformità al D.Lgs. 231/2001 e in generale l’approccio aziendale per la prevenzione della corruzione.

Alla fine del 2023 il 62% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito anticorruzione e il 46% in ambito 231. Queste iniziative hanno portato nel triennio 2021-2023 alla registrazione di 0 casi di corruzione.

Il 31.05.2023 è stata istituita la Direzione Group Security. Trattasi di un nuovo presidio per ENG la cui principale mission è quella di garantire la sicurezza e la protezione dell’Organizzazione. A tal fine, nell’ambito della citata Direzione, sono state create più Funzioni, tra cui quella di “Fraud Management & Loss Prevention”, deputata ad assicurare la prevenzione e il contrasto alle frodi, in quanto componenti fondamentali per la tutela del Valore e della Reputazione aziendale.

A seguito dell’insediamento, tale struttura ha dato priorità alla identificazione dei potenziali rischi di frode collegati ai processi interni allo scopo di suggerire, laddove necessario, le opportune misure di mitigazione da implementare. Per lo svolgimento di tale attività è stato fatto ricorso al processo di Fraud Risk Assessment tenuto conto delle leading practice in ambito Fraud Risk Management (Audit Standard 99 e ACFE - Association of Certified Fraud Examiners).

La neocostituita Funzione, oltre ad aver supportato le linee di business sui profili antifrode, ha dato corso a investigazioni su richiesta, producendo la relativa reportistica.

Inoltre, Engineering ha definito specifiche procedure per gestire i rapporti con i clienti, formalizzate nel documento “Procedura Gestione Reclami Clienti”. Questa procedura facilita la corretta gestione dei reclami da parte dei clienti, promuovendo un efficace processo di comunicazione dall’esterno all’interno dell’organizzazione, e sostiene l’implementazione di un processo di miglioramento continuo all’interno dell’azienda, focalizzando l’attenzione su eventuali criticità emerse e indirizzando gli sforzi per risolverle. Le eventuali azioni correttive vengono poi gestite sulla base di una specifica procedura di gestione delle azioni correttive e preventive.



A photograph of a field of red poppies at sunset. The sun is low on the horizon, creating a warm, golden glow. In the foreground, several poppy plants are visible, including a large, vibrant red flower in full bloom and several unopened buds. The background is a soft, out-of-focus field of more poppies. The text '02 La sostenibilità per Engineering' is overlaid on the left side of the image.

02
**La sostenibilità
per Engineering**



Il Gruppo pone la sostenibilità al centro del proprio modello di business, riconoscendo nella digitalizzazione una potente leva di cambiamento positivo e sostenibile dei modelli di business. Operatori come Engineering, impegnati nella trasformazione digitale, rappresentano infatti un fattore abilitante dei processi di tutte le organizzazioni grazie anche all'avvento e all'applicazione di tecnologie di frontiera.

Nell'ambito della Digital Sustainability, Engineering impiega le proprie competenze specialistiche nell'elaborare soluzioni per clienti pubblici e privati che promuovono l'efficienza operativa, il rispetto per l'ambiente, la qualità della vita dei cittadini e che rappresentano spesso la chiave per affrontare alcune importanti sfide sociali e ambientali. L'obiettivo dei prossimi anni è definire una strategia che consenta di orientare e massimizzare il contributo ESG dei progetti business e consentire al Gruppo di cogliere nuove opportunità di mercato collegate a sfide globali di sostenibilità in tutti i settori.

Per quanto attiene alla sostenibilità nella gestione aziendale, Engineering ha definito obiettivi concreti che si riflettono in un percorso che ambisce ad attestare l'azienda tra i leader di settore su ambiti rilevanti quali lotta ai cambiamenti climatici, gender gap, leadership e diversità, green procurement, rispetto di criteri ESG nella catena di fornitura e governance di sostenibilità.

La tecnologia che abilita la sostenibilità

Engineering è da sempre consapevole del proprio impatto nel mondo e mette le migliori tecnologie quotidianamente al servizio delle esigenze di crescita delle imprese e delle opportunità di business. Questa consapevolezza si riflette nella volontà e nell'impegno del Gruppo di elevare ogni giorno la tecnologia a driver in grado di creare benefici concreti per tutti. In particolare, l'Azienda ha identificato quattro macroaree, già oggetto di numerosi servizi erogati presso i clienti, che rappresentano sfide globali per la società:

- Sanità
- Transizione ed efficienza energetica, cambiamento climatico
- Cittadinanza digitale
- Crescita responsabile

Di seguito si riportano solo alcuni esempi di progetti che rendono l'idea del ruolo centrale che Engineering sta ricoprendo per la modernizzazione del Paese e per la sostenibilità.





Sanità

Piattaforma Nazionale di Telemedicina

Da oltre 20 anni Engineering è impegnata nel ridisegnare il sistema sanitario attraverso la digitalizzazione dei processi e l'impiego di tecnologie innovative, al fine di migliorare la cura dei pazienti, la qualità del lavoro dei professionisti e la sostenibilità complessiva del settore. L'azienda ha utilizzato questa lunga expertise anche per affrontare una nuova sfida: la realizzazione e gestione della Piattaforma Nazionale di Telemedicina. Engineering, insieme con Al MAVIVA, si è aggiudicata la concessione Agenas con cui, per i prossimi 10 anni, curerà la piattaforma che avrà il compito di realizzare una maggiore integrazione tra i servizi sanitari regionali, migliorando la qualità e l'accesso alle cure per le persone su tutto il territorio nazionale in linea con gli obiettivi indicati nella Missione 6 del PNRR in ambito Sanità Digitale.

La Telemedicina, infatti, grazie a tecnologie all'avanguardia come Intelligenza Artificiale e Cloud, oggi può essere sfruttata non soltanto per situazioni emergenziali, ma come una prassi efficace e stabile del sistema sanitario, dove la prevenzione e l'assistenza territoriale da remoto si bilanciano rispetto alla tradizionale assistenza ospedaliera. La casa si trasforma così in un possibile luogo di cura delle patologie croniche, lasciando l'ospedale come luogo di riferimento per il trattamento degli stati più acuti nelle malattie e per le terapie specialistiche più avanzate.



Transizione ed efficienza energetica, cambiamento climatico

Le Comunità Energetiche

Tra gli strumenti che oggi sostengono e velocizzano la Transizione Green, permettendo un migliore utilizzo delle energie rinnovabili con impatti importanti sulla riduzione delle emissioni di CO₂, le Comunità Energetiche sono di certo uno dei più efficaci. Le CER (Comunità Energetiche Rinnovabili) sono comunità costituite da cittadini, aziende, enti pubblici locali o piccole e medie imprese, che si associano in un'area geografica specifica per condividere l'energia prodotta localmente da uno o più impianti di energia rinnovabile. L'obiettivo è l'autoconsumo diffuso, ossia la condivisione attraverso la rete di distribuzione dell'energia che viene prodotta all'interno della comunità.

In questo contesto le nuove tecnologie diventano abilitatori fondamentali per gestire un ecosistema complesso, che vede interagire più attori in uno scenario in continua evoluzione. Per supportare le CER Engineering ha realizzato Energy Community, una soluzione che supporta l'intero ciclo di vita delle Comunità Energetiche, dalla fase iniziale di costituzione e configurazione a quella di progettazione, sino alla gestione dell'operatività commerciale e tecnica. Modulo della piattaforma componibile Neta Open Suite, Energy Community si distingue per essere flessibile e per la facilità con cui si integra con le infrastrutture IT preesistenti dei clienti, offrendo servizi personalizzati attraverso app mobili e web. La piattaforma inoltre effettua previsioni energetiche basate sulle condizioni meteorologiche, definisce tariffe dinamiche, segnala la presenza di accumuli energetici e consente l'analisi della produzione, dei consumi e dello stoccaggio.



Cittadinanza digitale

viviVeneto: una nuova casa del cittadino per Regione Veneto

viviVeneto è la prima “super-app” italiana destinata ai servizi pubblici digitali: con un accesso tramite SPID, ogni cittadino può usufruire di tutti i servizi della pubblica amministrazione e della sanità locale. Tradizionalmente, un ostacolo significativo per una vera cittadinanza digitale è stata la frammentazione dei servizi pubblici digitali, spesso divisi in vari portali e app verticali, ciascuno con accessi specifici. In collaborazione con la Regione Veneto, Engineering ha sviluppato un progetto per superare questi limiti, utilizzando tecniche di Service Design per comprendere le esigenze di ogni tipo di utenza - lavoratori, assistiti dal SSN, genitori, turisti, ecc. - e per rendere l'esperienza d'uso dei servizi digitali il più semplice e user-friendly possibile. L'ascolto e l'interazione con i cittadini, che ha avuto inizio durante la fase di progettazione, continua all'interno dell'app attraverso servizi di analisi del comportamento d'uso e un'area di dialogo sempre aperta per raccogliere suggerimenti su come migliorare e sviluppare i servizi.

L'app mobile funziona da centro di tutti i servizi offerti ai cittadini dalla Regione. È stata sfruttata l'interoperabilità dei dati provenienti da servizi applicativi “pronti per il cloud”, integrandoli in base alle esigenze dei cittadini e creando una prima versione della super-app che offre un unico punto di accesso tramite SPID per più di 40 servizi di 4 diverse app e 7 portali regionali diversi.

Tra le principali funzionalità implementate c'è quella di fornire orientamento e supporto informativo all'utente per soddisfare immediatamente e direttamente i propri bisogni informativi su tutti i servizi pubblici in ambito amministrativo, sanitario, turistico, di pagamento e di messaggi.

Questo lavoro ha portato a un'esperienza d'uso mobile-centrica dei servizi di cittadinanza digitale, contribuendo a una personalizzazione dell'esperienza digitale e garantendo velocità e semplicità nel rispondere alle esigenze dei cittadini

Crescita responsabile

I vantaggi del Digital Twin per l'efficientamento della produzione

Unendo competenze tecnologiche e conoscenza dei processi di business, Engineering riesce ad affiancare aziende e organizzazioni di ogni settore nel potenziare produttività, redditività, affinare l'accuratezza dei dati e ottimizzare la loro raccolta.

In particolare, Engineering ha sviluppato un modello avanzato di simulazione dinamica che genera un Digital Twin delle operazioni, integrando la simulazione in tempo reale con i processi produttivi. Questo strumento si è rivelato fondamentale per identificare il layout ottimale delle strutture e delle apparecchiature, diventando un elemento chiave nelle decisioni di investment planning.

Inoltre, Engineering ha progettato modelli di simulazione per impianti di automazione e controllo, che servono come riferimento per l'ottimizzazione dei processi produttivi interni. Gli specialisti dell'azienda hanno contribuito significativamente all'integrazione e connessione di soluzioni digitali avanzate per migliorare le operazioni produttive.

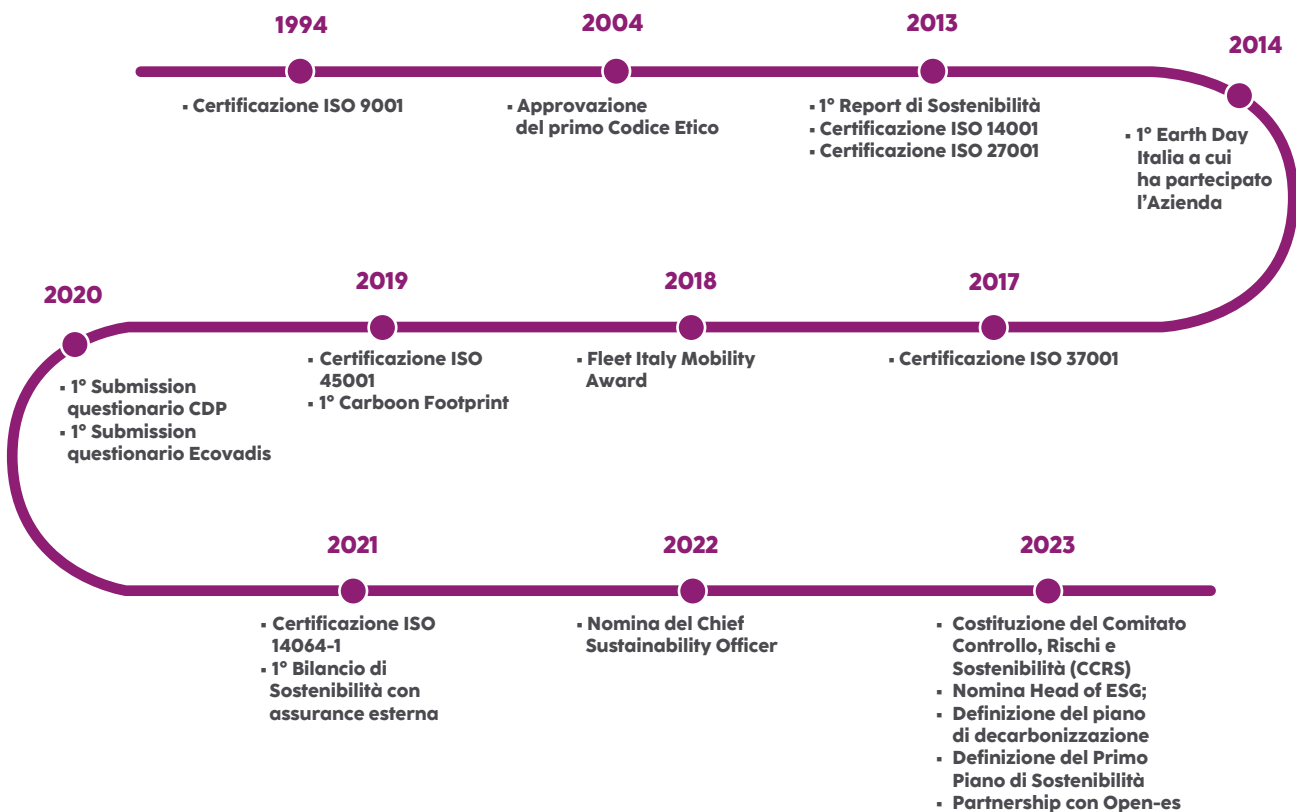
Attualmente, Engineering è impegnata in un lavoro costante per perfezionare ed espandere i Digital Twin sviluppati, con l'obiettivo di aggiungere nuove funzionalità e affinare i modelli in base alle esigenze in continua evoluzione del mercato e delle dinamiche aziendali.



Intraprendere un viaggio verso la sostenibilità richiede visione, investimenti, cultura aziendale e una strutturazione dedicata a livello organizzativo.

Dall’inizio degli anni ‘90, Engineering ha mosso i primi passi, raggiungendo traguardi significativi: dall’ottenimento di certificazioni riconosciute a livello internazionale, passando per la rendicontazione di sostenibilità decennale e volontaria, fino ad arrivare alla definizione di una governance dedicata al presidio delle tematiche rilevanti in ambito ESG.

Il percorso di sostenibilità di Engineering



La sostenibilità per Engineering

Nel corso del tempo, il Gruppo si è dotato di certificazioni nei principali ambiti considerati rilevanti per l’operatività e il business.

LE CERTIFICAZIONI TRASVERSALI

Certificazione	Ambito	% dipendenti coperti
ISO 9001:2015	Gestione della qualità	60%
ISO 14001:2015	Gestione ambientale	30%
ISO 14064-1:2018	Gestione delle emissioni di gas serra	63%
ISO 37001:2016	Anticorruzione	58%
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza sul lavoro	58%
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere	59%

LE CERTIFICAZIONI SPECIFICHE PER I DATA CENTER

Certificazione	Ambito	% data center coperti
ISO/IEC 20000-1:2018	Gestione dei servizi IT	100%
ISO 22301:2019	Gestione della continuità operativa	100%
ISO/IEC 27001:2022	Sicurezza delle informazioni	100%

Gli stakeholder di Engineering
GRI 2-29

Di seguito è riportata una tabella che illustra le categorie principali di stakeholder di Engineering, insieme alle modalità di coinvolgimento e alle tipologie di attività attraverso cui il Gruppo comunica e interagisce. Questo approccio tiene conto della validità della relazione, della prossimità, del livello di influenza e degli effetti derivanti dalle attività del Gruppo.

Principali categorie di stakeholder	Mappa Engineering	Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento
Dipendenti	Oltre 14.400 professionisti distribuiti nelle sedi di Italia, Albania, Argentina, Austria, Belgio, Brasile, Francia, Germania, Gran Bretagna, India, Lussemburgo, Messico, Polonia, Repubblica Ceca, Romania, Serbia, Spagna, Svizzera, Ucraina, Ungheria e USA.	<ul style="list-style-type: none"> Strumenti di comunicazione interna (Intranet, mailing, blog) Eventi interni ed esterni dedicati ai dipendenti Survey di clima MyVoice
Clienti	Più di 2.000 clienti nazionali e internazionali nei settori: <ul style="list-style-type: none"> Pubblica Amministrazione Locale e Centrale (Comuni, Regioni, Ministeri) Sanità (Ospedali, ASL) Finanza (grandi gruppi bancari e assicurativi) Telecomunicazioni (tutti i maggiori player italiani) Energia (produttori e distributori di energia) Industria Istituzioni europee e internazionali 	<ul style="list-style-type: none"> Indagini di soddisfazione annuali Relazioni continue con il nostro staff di consulenti Eventi dedicati ai clienti <p>Nel 2023 è stata ripetuta l'indagine di Customer Satisfaction su un totale di 158 clienti, che ha evidenziato il 91% delle risposte nell'area delle valutazioni positive (in particolare il 70% risulta soddisfatto o molto soddisfatto)</p>

Principali categorie di stakeholder	Mappa Engineering	Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento
Fornitori	Fornitori concentrati nei settori: - Consulenza informatica - Hardware/software sia per uso interno sia per fornitura a clienti - Leasing auto aziendali - Gestione e manutenzione degli immobili posseduti da Engineering	<ul style="list-style-type: none"> • Relazioni ricorrenti con la Direzione Acquisti e con le funzioni aziendali delle attività erogate • Dialogo con le principali associazioni di rappresentanza dei fornitori • Portale fornitori PAGE (Portale Acquisti Gruppo Engineering) page.eng.it • Partnership con Open-es
Associazioni di categoria e di settore	Associazioni nazionali settore informatico, software, ICT	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri periodici, preparazione e condivisione di buone pratiche, partecipazione a lavori all'interno di commissioni tecniche e di rappresentanza • Presenza nei GdL "Ambiente" e "Tecnologie Digitali e Sostenibilità" delle principali associazioni di settore
Istituzioni finanziarie	Banche nazionali e internazionali e Istituti per il credito che finanziano i principali investimenti del Gruppo	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con il top management aziendale
Mondo no-profit	Associazioni per la promozione dell'ambiente e Cooperative/Onlus	<ul style="list-style-type: none"> • Sponsorizzazioni, liberalità, progetti in partnership, formazione e stage in azienda
Sindacati	Sindacati dell'industria metalmeccanica	<ul style="list-style-type: none"> • Da settembre 2023 il Gruppo Engineering è entrato a far parte della Delegazione trattante Federmeccanica per il rinnovo del CCNL Metalmeccanico • Contrattazione collettiva e territoriale • Incontri tra rappresentanti dei lavoratori e rappresentanti aziendali • Commissioni paritetiche
Media	Quotidiani, periodici, radio e tv nazionali, riviste di settore, giornali ed emittenti radio e tv locali	<ul style="list-style-type: none"> • Contatti in occasione del lancio di progetti rilevanti, pubblicazione di documenti aziendali, interviste, eventi
Partner progettuali	Piccole e grandi aziende italiane ed europee (es. settore energetico, sanitario)	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinamento nell'ambito di progetti finanziati da enti pubblici europei e nazionali

Iniziative a favore della comunità

Il sostegno dell'azienda per il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 si manifesta anche tramite il supporto a progetti per il sociale tramite liberalità e sponsorizzazioni. Le iniziative e i progetti 2023 hanno coperto diverse aree di intervento (economia circolare, promozione della salute, lotta alla povertà, ecc.), ma si concentrano principalmente sul mettere a disposizione della società le competenze distintive del Gruppo, come l'educazione e l'inclusione digitale.

DAL BRASILE UNO SPETTACOLO PER L'ECOLOGIA E L'INCLUSIONE

Dai degradati quartieri brasiliani fino al Vaticano, 24 giovani delle favelas hanno preso parte allo spettacolo "Lo spazio della vita nella terra" con l'obiettivo di inviare un messaggio ecologico e sociale in un tour che ha raggiunto Italia e Francia. Alla fine del tour, è stato prodotto un docufilm "Amazonia. The Space of Life on Earth" che raccoglie i punti salienti di questo viaggio, incluse interviste a quattro giovani coinvolti in questo progetto, che vede il Gruppo Engineering come uno dei principali sostenitori. Il 24 maggio 2023, lo spettacolo è giunto in Vaticano, dove la troupe di danza brasiliana Laudato Si' Amazonia - O Espaço da Vida na Terra ha partecipato all'udienza generale di Papa Francesco, per poi esibirsi nell'area del colonnato in Piazza San Pietro.

DONAZIONE DI SANGUE: EMA - ROMA

In collaborazione con Ema-Roma, abbiamo partecipato alle giornate per la raccolta del sangue, consentendo ai nostri collaboratori con sede a Roma di dare un aiuto concreto nella risposta a una delle criticità che affliggono il sistema sanitario nazionale. Questa iniziativa ha anche permesso ai nostri collaboratori di avere accesso a uno specialista in vaccini, in grado di fornire informazioni scientifiche accurate e di rispondere a eventuali domande o dubbi.

FORMAZIONE E INCLUSIONE DIGITALE: IL PROGETTO DELLA ACADEMY PER LE RAGAZZE E I RAGAZZI DI SAN PATRIGNANO

Più di 150 ore di corsi destinati alla formazione di oltre 100 ragazze e ragazzi della Comunità di San Patrignano. Questi i numeri del progetto che, a partire da settembre 2023, ha visto Engineering e la Comunità fondata da Vincenzo Muccioli collaborare nella formazione informatica e digitale.

Le lezioni, curate dai docenti della IT & Management Academy di Engineering "Enrico Della Valle" si sono incentrate sull'acquisizione e il miglioramento delle competenze digitali, per supportarne l'avvicinamento alle professioni del mondo IT e facilitarne l'ingresso nel mercato del lavoro. L'insegnamento, organizzato in diversi moduli e diviso per livello di competenze informatiche, spazia dall'utilizzo e il funzionamento di PC e smartphone all'uso dei più diffusi tool digitali, dal riconoscimento e le modalità di gestione dei pericoli della navigazione in Rete alle nuove piattaforme di condivisione ormai centrali per lavorare in Smart Working.

DONAZIONE NATALIZIA PER LA TRASFORMAZIONE DIGITALE E LA TRANSIZIONE ECOLOGICA

Anche quest'anno Engineering ha deciso di devolvere ad un'associazione benefica il budget solitamente dedicato ai regali di Natale per i clienti. La donazione è avvenuta tramite TechSoup, impresa sociale che aiuta le organizzazioni non profit a intraprendere il proprio percorso di trasformazione digitale. Con loro l'Azienda ha sostenuto Fratello Sole, impresa sociale impegnata ad accompagnare gli enti del terzo settore e gli enti religiosi nella transizione ecologica.

Gli impatti e i temi materiali per Engineering

GRI 3-1; 3-2; 3-3

L'analisi di materialità è stata aggiornata in occasione del Bilancio di Sostenibilità 2022, in linea con quanto previsto dai nuovi Standard GRI 2021 ed è rimasta invariata per il presente anno di rendicontazione. Questa ha lo scopo di identificare i temi materiali, ovvero quei temi che rappresentano gli impatti più significativi che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

L'individuazione della lista dei temi materiali, prioritari e rappresentativi del Gruppo, è frutto di un processo strutturato in più fasi che nasce da uno studio del contesto in cui opera Engineering, volto a individuare gli **impatti positivi e negativi** che la **interessano** (effettivi) o che **potrebbero interessarlo** (potenziali) lungo la sua catena del valore.

Di seguito le fasi principali:

Fase 1 - Identificazione degli impatti sull'economia, l'ambiente e la sfera sociale negativi e positivi, effettivi e potenziali del Gruppo, considerando la sua catena del valore

Questa analisi avviene mediante i seguenti processi:

- analisi dei principali *trend* di settore, standard di rendicontazione e dei *rating* di sostenibilità a livello internazionale;
- benchmark di enti concorrenti e comparabili attraverso i principali documenti pubblici di sostenibilità e responsabilità sociale;
- analisi dei media raccogliendo articoli che trattano temi di sostenibilità in relazione al Gruppo, pubblicati da testate accreditate e individuati tramite i principali motori di ricerca.

A seguito dalle suddette attività di studio dello scenario esterno, è stato coinvolto anche il management del Gruppo (posizioni apicali) tramite erogazione di un questionario per l'analisi e la prioritizzazione delle tematiche ritenute a maggiore impatto in relazione al business dell'Azienda e quelle più importanti per gli Stakeholder. In particolare, il questionario è stato sottoposto alle seguenti figure aziendali:

- Group Public Affairs and Corporate Communication Director
- Group Chief Procurement and Strategic Sourcing Officer
- Executive Vice President
- General Counsel
- Group Data Protection Officer
- Group Chief Information Security Officer
- Group Chief Audit Executive
- Chief Financial Officer (CFO)
- ESG Specialist
- Chief Human Resources Officer (CHRO)
- Group Industrial Relations, M&A, People Services, Payroll&Administration Director
- Group Real Estate, General Services, Safety & Environment Director



FASE 2 - VALUTAZIONE DELLA SIGNIFICATIVITÀ DEGLI IMPATTI IDENTIFICATI NELLA "FASE 1"

Dalle analisi svolte, sono stati identificati 13 impatti tra significativi e moderati (rilevanti), a cui se ne aggiungono 5 considerati per il Gruppo irrilevanti, per un totale complessivo di 18 impatti, suddivisi a loro volta tra effettivi e potenziali, positivi e negativi ed appartenenti alla sfera ambientale, sociale ed economica, collegabili alle attività di Engineering e alla sua catena del valore. In questa fase è stata valutata pertanto la significatività degli impatti, individuati in base alla loro gravità per gli impatti effettivi e alla combinazione di gravità e probabilità che questi si verifichino per gli impatti potenziali.³

La tabella riportata di seguito riassume i 18 impatti individuati per Engineering, suddivisi tra significativi, moderati e irrilevanti; di cui alcuni potenziali ed altri effettivi. I 18 impatti fanno inoltre riferimento alla sfera su cui questi ricadono: ambientale, sociale e di governance.

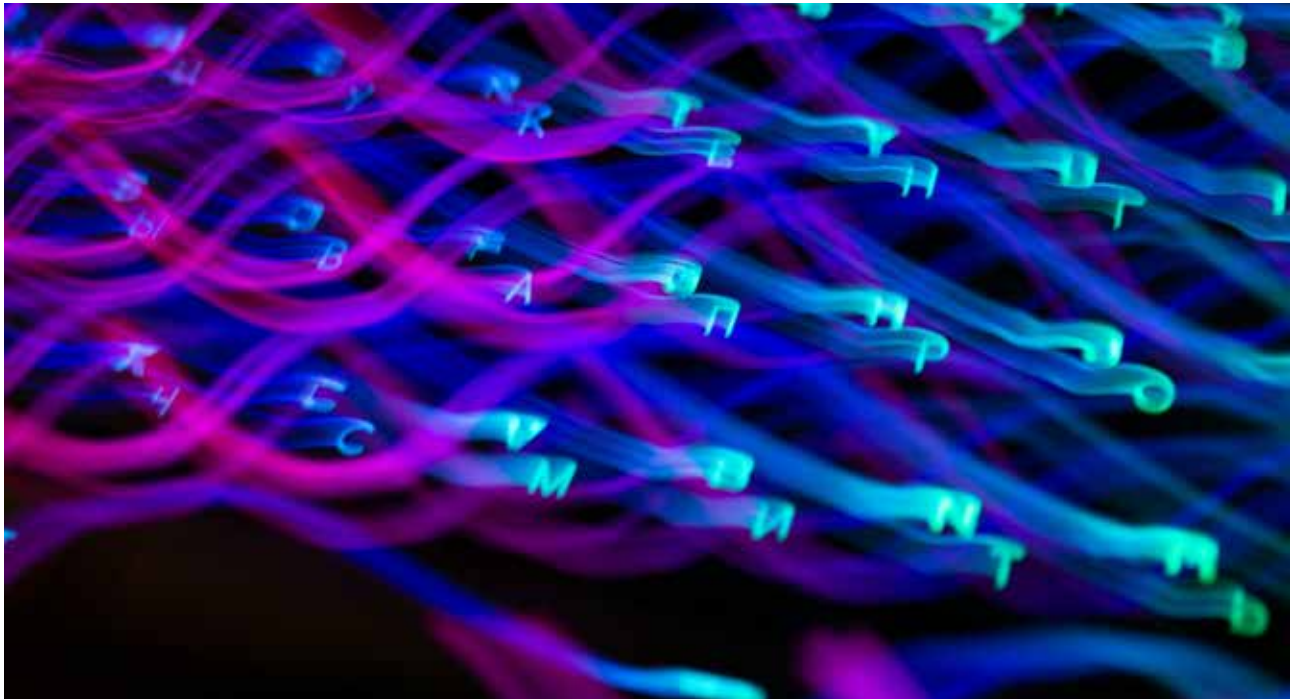
Alcuni impatti negativi e potenziali sono stati classificati come significativi, in ragione del fatto che hanno il potenziale di comportare una non-compliance normativa o una violazione dei diritti umani che aumentano automaticamente la loro gravità, rendendoli oggetto di rendicontazione anche considerato il business specifico del Gruppo e le leggi alle quali è soggetto.

FASE 3 - DEFINIZIONE DELLA LISTA DEI TEMI MATERIALI

Gli impatti positivi e negativi individuati come rilevanti sono stati accorpati per rilevanza e connessi a 10 temi materiali oggetto di rendicontazione, riportati di seguito:

- Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico
- Compliance, etica ed integrità di business
- Efficienza energetica e cambiamento climatico
- Gestione dei rifiuti
- Contributo all'occupazione
- Salute, sicurezza e benessere sul lavoro
- Sviluppo e formazione del capitale umano
- Diversità e pari opportunità
- Sicurezza e privacy dei dati dei clienti e cybersecurity
- Iniziative a supporto della comunità.

A questi impatti e temi materiali sono stati associati dei relativi Standard specifici GRI, da rendicontare all'interno del Bilancio di Sostenibilità in conformità con la metodologia dello Standard GRI 2021.



³ Per gli impatti negativi la gravità è determinata da: 1) Scala di gravità (scale) ovvero quanto è grave l'impatto; 2) Ambito (scope), quanto è diffuso l'impatto; 3) Carattere di irrimediabilità (irremediable character), quanto è difficile mitigare o risarcire il danno risultante. Per gli impatti positivi la gravità è determinata solo dai primi due criteri già citati per quelli negativi, ovvero: scala di gravità e ambito di applicazione.

Impatto	Tipologia	Temi materiali	Corrispondenti Topic GRI	Perimetro	Coinvolgimento
+ Creazione di occupazione	Effettivo	Contributo all'occupazione	GRI 401-1	Dipendenti	Causa
- Stress da Lavoro correlato e salute e sicurezza	Effettivo	Salute, sicurezza e benessere sul lavoro	GRI 403-1 GRI 403-2 GRI 403-3 GRI 403-4 GRI 403-5 GRI 403-6 GRI 403-7 GRI 403-8 GRI 403-9	Dipendenti Fornitori Sindacati Associazioni di categoria e di settore	Causa Direttamente collegato
+ Incremento delle competenze e sviluppo dei collaboratori	Effettivo	Sviluppo e formazione del capitale umano	GRI 404-1 GRI 404-2	Dipendenti Società civile Sistema Paese Università Sedi di ricerca	Causa
- Discriminazione	Potenziale	Diversità, equità ed inclusione	GRI 405-1 GRI 405-2 GRI 406-1	Dipendenti	Causa Direttamente collegato
- Violazione della cybersecurity e della data privacy	Effettivo	Sicurezza e privacy dei dati dei clienti e cybersecurity	GRI 418-1	Dipendenti Clienti Società civile Sistema Paese Partner commerciali	Causa Direttamente collegato
+ Iniziative a supporto della comunità	Effettivo	Iniziative a supporto della comunità	Non GRI	Clienti Società civile Sistema Paese Partner progettuali	Causa Direttamente collegato
- Frode e corruzione	Potenziale	Compliance, etica ed integrità di business	GRI 205-3	Dipendenti Fornitori Società civile Sistema Paese	Causa Collegato direttamente
+ Supporto alla transizione digitale e creazione di valore economico	Effettivo	Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione	Non GRI ⁴	Dipendenti Università Sedi di ricerca	Causa

⁴Si segnala che dal Bilancio di Sostenibilità 2023 il tema materiale "Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione" non viene più correlato all'informativa GRI 201-1 "Valore economico diretto generato e distribuito" in virtù di una migliore valutazione dell'impatto del tema.

Impatto	Tipologia	Temi materiali	Corrispondenti Topic GRI	Perimetro	Coinvolgimento
+ Educazione della collettività alla digitalizzazione	Effettivo	Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione	GRI 404-2	Dipendenti Società civile Sistema Paese Università Sedi di ricerca	Causa
+ Applicazione di tecnologie IT per la sostenibilità ambientale dei clienti	Effettivo	Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione	Non GRI	Clienti Società civile Sistema Paese Partner progettuali	Causa
+ Applicazione di tecnologie IT per affrontare le sfide sociali dei clienti	Effettivo	Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione	Non GRI	Clienti Società civile Sistema Paese Partner progettuali	Causa Direttamente collegato
- Cambiamento climatico	Effettivo	Efficienza energetica e cambiamento climatico	GRI 302-1 GRI 305-1 GRI 305-2 GRI 305-3	Società civile Sistema Paese	Causa Direttamente collegato
- Produzione dei rifiuti	Effettivo	Gestione dei rifiuti	GRI 306-1 GRI 306-2 GRI 306-3	Società civile Sistema Paese	Causa



CONTRIBUTO ALL'OCCUPAZIONE: il settore in cui opera Engineering soffre di una scarsa disponibilità sul mercato di specialisti IT, da qui l'importanza di attuare strategie efficaci di reclutamento dei talenti, in collaborazione con le università. Inoltre, i processi interni di crescita sono pensati per fidelizzare e trattenere i migliori talenti necessari per la Digital Transformation.

SALUTE, SICUREZZA E BENESSERE SUL LAVORO: il lavoro comporta rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei fornitori. Nella propria strategia di sostenibilità Engineering si impegna a migliorare i processi e la cultura manageriale per garantire la salute e la sicurezza sul posto di lavoro.

SVILUPPO E FORMAZIONE DEL CAPITALE UMANO: la concorrenza su settori all'avanguardia come quelli in cui l'Azienda opera ogni giorno, fa delle persone la risorsa principale per Engineering; lo sviluppo e la valorizzazione del capitale umano costituisce, quindi, una delle priorità del Gruppo.

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE: fornire un ambiente di lavoro sano, nel rispetto dei principi di non discriminazione, pari opportunità e uguale dignità, inclusione, equilibrio tra vita privata e professionale, è fondamentale per il Gruppo, che promuove la diversità generazionale, culturale e di genere come motore di innovazione e competitività.

SECURITY E PRIVACY DEI DATI DEI CLIENTI E CYBERSECURITY: per Engineering la sicurezza e la privacy dei dati sono fondamentali e per questo gestisce una grande mole di informazioni nei propri data center. Inoltre, il Gruppo si occupa della progettazione e fornitura di servizi di cybersecurity.

INIZIATIVE A SUPPORTO DELLA COMUNITÀ: Engineering mette a disposizione le proprie competenze e la propria esperienza per la modernizzazione del Paese.

COMPLIANCE, ETICA E INTEGRITÀ DI BUSINESS: Engineering adotta tutte le misure necessarie per prevenire e contrastare la corruzione, vietando qualsiasi azione che possa promuovere o favorire interessi e vantaggi da parte di terzi.

CONTRIBUTO ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE DEI CLIENTI E ALLA MODERNIZZAZIONE DEL SISTEMA SOCIO-ECONOMICO ATTRAVERSO SERVIZI DI DIGITALIZZAZIONE

- **Supporto alla transizione digitale e creazione di valore economico:** Engineering si impegna a creare soluzioni innovative per aiutare le organizzazioni a svolgere la propria transizione digitale in linea con lo scenario attuale e futuro.
- **Educazione della collettività alla digitalizzazione:** Engineering si impegna nella promozione di iniziative finalizzate ad aumentare la consapevolezza sulla digitalizzazione.
- **Applicazione di tecnologie IT per la sostenibilità ambientale dei clienti:** Engineering agisce da catalizzatore per lo sviluppo sostenibile dei suoi clienti, ideando soluzioni innovative, che generano impatti positivi, per affrontare le sfide ambientali attuali e future.
- **Applicazione di tecnologie IT per affrontare le sfide sociali dei clienti:** Engineering si propone come catalizzatore per lo sviluppo sostenibile dei suoi clienti, creando soluzioni innovative che generano impatti positivi, per affrontare le sfide sociali presenti e future.

EFFICIENZA ENERGETICA E CAMBIAMENTO CLIMATICO: alcune attività della catena del valore di Engineering sono responsabili dell'emissione di gas climalteranti.

GESTIONE DEI RIFIUTI: il business di Engineering produce una quantità di rifiuti non rilevante, principalmente costituita da rifiuti elettronici derivanti dalla gestione dei data center del Gruppo.

Strategia e obiettivi di Sostenibilità

Nel 2023, Engineering ha definito la sua prima Strategia di Sostenibilità di breve periodo, a complemento di un iniziale approccio alla sostenibilità response driven, utile a rispondere alle richieste di miglioramento provenienti dal mondo degli investitori, dai clienti e delle istituzioni. Il Piano di Sostenibilità è parte integrante del processo trasformativo che il Gruppo sta portando avanti e che ha già generato importanti innovazioni sia nel modello organizzativo che nelle strategie di business.

Questo approccio si fonda su una visione olistica in cui tutte le funzioni aziendali giocano un ruolo e vengono coinvolte attraverso incontri dedicati, il monitoraggio dei Key Performance Indicators (KPI), e una serie di attività mirate.

La Strategia di Sostenibilità di Engineering si sviluppa su **cinque pilastri** fondamentali: I) Cultura aziendale e Leadership, II) Governance e Comunicazione ESG, III) Cambiamenti Climatici, IV) Aspetti ESG nella Supply Chain, e V) Gender Diversity. Ogni pilastro è supportato da specifiche leve operative che orientano l'attuazione concreta delle politiche aziendali.

Per quanto riguarda la **Cultura Aziendale e Leadership**, Engineering si concentra sull'incremento e il miglioramento dei programmi formativi per la popolazione aziendale, l'ottenimento di nuove certificazioni professionali in aree chiave come Cloud, Cybersecurity e Data & Analytics, e lo sviluppo di un piano d'azione per incrementare l'engagement dei dipendenti.

Nel campo della **Governance e Comunicazione ESG**, l'azienda punta ad aumentare il numero di riunioni del Board in cui vengono trattati temi ESG e a potenziare sia la comunicazione interna sia quella esterna su questi temi. Inoltre, si impegna a sviluppare progettualità specifiche per migliorare il proprio score nei rating di sostenibilità più accreditati a livello internazionale.

Sul fronte dei **Cambiamenti Climatici**, tramite il proprio piano di decarbonizzazione Engineering è impegnata a diminuire il proprio impatto con iniziative legate alla mobilità sostenibile e all'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Per quanto riguarda gli **Aspetti ESG nella Supply Chain**, l'azienda intensifica il controllo sulla catena di fornitura e misura gli impatti ambientali e sociali delle proprie operazioni



upstream focalizzando inoltre nell'acquisto di beni e servizi a minor impatto ambientale.

Infine, nel pilastro del **Gender Diversity**, Engineering si impegna a ridurre il divario salariale tra uomini e donne e a incrementare la percentuale di donne in posizioni di leadership.



Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2023	Target	Anno target
Environmental						
Sustainable mobility	% auto di servizio elettriche	Italia	2%	2%	100%	2024
	% auto a uso promiscuo elettriche o ibride (con emissioni < 160 g CO ₂ km) nella car list		30%	Non disponibile ⁵	75%	2024
	% auto a uso promiscuo elettriche o ibride (con emissioni < 60 g CO ₂ km) nella car list		30%	Non disponibile	100%	2025
	tCO ₂ e di emissioni di Scope 3 derivanti da viaggi di lavoro, pendolarismo dei dipendenti e attività legate ai combustibili e all'energia		18.507 tCO ₂ e	19.544 tCO ₂	-25% vs baseline 2022	2030
Riduzione delle emissioni	% di energia elettrica da fonte rinnovabile / energia elettrica totale	Italia	89% (escl. Gruppo Be)	78%	100%	2030
	tCO ₂ e di emissioni di Scope 1 e 2 ⁶	Gruppo	10.412 tCO ₂ e	8.016 tCO ₂ e	-42% vs baseline 2022	2030
Catena di fornitura	% dei Top Fornitori ⁷ rispondenti al questionario Open-es	Italia	0%	40%	25% 50%	2024 2026
	% dei fornitori (sulla base delle emissioni di GHG relative a beni e servizi acquistati) con obiettivi di riduzione delle emissioni allineati al framework SBTi	Italia	11,7%	12,4%	62%	2029

La sostenibilità per Engineering

⁵ Nel 2023 non era disponibile una car list per le auto ad uso promiscuo per i dipendenti, in quanto in corso di aggiornamento, finalizzato a inizio 2024. Le eventuali richieste di nuove auto per il 2023 sono state gestite tramite auto già disponibili nel parco auto aziendale, oppure tramite noleggi di breve termine.

⁶ Il perimetro dell'obiettivo include le emissioni legate al suolo e gli assorbimenti da materie prime bioenergetiche.

⁷ Fornitori con spesa >250.000 €, che rappresentano circa l'85% della spesa totale.

Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2023	Target	Anno target
Social						
Gender Pay Gap	% pay gap (sul base salary)	Italia	Dato calcolato dal 2023	-1,8% ⁸	0% Chiudere il gender pay gap	2026
		Gruppo	Non disponibile		Estensione del calcolo KPI a livello di Gruppo	2024
Female Leadership	% di donne nei ruoli di leadership (bande D e superiori)	Italia	17%	18%	19%	2024
					22%	2026
Leadership Learning	% copertura della popolazione aziendale (Banda D o superiori) su attività formative riguardanti la Leadership	Italia (escl. Gruppo Be, Atlantic ed Extra Red)	Dato calcolato dal 2023	2%	25%	2024
					50%	2025
		Gruppo	Non disponibile	0%	20%	2024
					50%	2025
Professional development	# nuove certificazioni professionali conseguite annualmente	Gruppo	1.240	1.756	+5% vs baseline 2023	2024
					+15% vs baseline 2023	2025
	# nuove certificazioni professionali conseguite annualmente: Tecnologie e Vendor Strategici - Cloud, D&A, Piattaforme, Cybersecurity	Italia	Dato raccolto dal 2023	983	+5% vs baseline 2023	2024
					+20% vs baseline 2023	2025
Employee engagement	Engagement Score	Gruppo	Dato non disponibile: survey condotta dal 2023	7.0/10.0	Riduzione del gap rispetto al benchmark di settore	2024
					Allineamento al benchmark di settore	2025
					Superamento del benchmark di settore	2026

⁸ Il valore è calcolato con il metodo di regressione lineare e rappresenta il differenziale tra la stima del salario degli uomini e delle donne a parità di fattori quali livello contrattuale, grade, titolo di studio, lasciando come unica differenza il genere. Questo risultato significa che, a parità di altre condizioni, gli uomini hanno un salario superiore alle donne superiore dell'1,8%.



Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2023	Target	Anno target
Governance						
Diverse Board	% di genere meno rappresentato nel Board della Capogruppo	Capogruppo	0%	23%	40%	2026
Board Independence	% membri indipendenti nel Board della Capogruppo	Capogruppo	0%	31%	33%	2026
Comitati	# Comitati endoconsiliari	Capogruppo	0	2	4 ⁹	2026
Consapevolezza ESG del Consiglio di Amministrazione	% riunioni all'anno del CdA con trattazione di temi ESG	Capogruppo	0%	5%	20%	2024-2026
Comunicazione interna ESG	Canali interni di comunicazione ESG	Gruppo	-	-	Creazione di una sezione ESG all'interno della intranet	2024
Comunicazione esterna ESG	Iniziative di comunicazione esterna ESG	Gruppo	Pagina CSR sito web, alcuni post su LinkedIn	-	Strutturazione e implementazione di un piano di comunicazione annuale sulla sostenibilità, attraverso anche modelli di digital communication	2024

⁹ I 4 Comitati previsti saranno: 1) Comitato Nomine e Remunerazione, 2) Comitato Sostenibilità, 3) Comitato Controllo e Rischi, 4) Comitato degli Amministratori Indipendenti per le operazioni con parti correlate.



Il piano di decarbonizzazione

All'interno del piano strategico ESG del Gruppo, uno degli obiettivi chiave è rappresentato dall'impegno alla riduzione del proprio impatto sul cambiamento climatico. Nel corso del 2023 è stato pertanto avviato un progetto finalizzato alla formalizzazione del Commitment alla Science-Based Targets initiative (SBTi) per la riduzione delle emissioni di gas serra del Gruppo entro il 2030, con un'ambizione in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi. Per la definizione dei target di riduzione della Carbon Footprint di Gruppo, Engineering ha identificato il 2022 con anno base e ha ricalcolato la baseline in accordo con i requisiti SBTi, ovvero in allineamento ai criteri del GHG Protocol per la stima delle emissioni di Scopo 1, Scopo 2 e Scopo 3. In particolare, i principali miglioramenti apportati rispetto alla quantificazione della carbon footprint presentata nel precedente Bilancio di Sostenibilità hanno riguardato l'estensione dei confini per coprire il perimetro consolidato di Gruppo 2022 e la quantificazione di tutte le categorie di Scopo 3 applicabili. Di seguito i target presentati a SBTi a febbraio 2024 e il cui processo di validazione avrà luogo nel corso del 2024:

- Riduzione delle emissioni assolute di Scopo 1 e 2 (market-based) del 42% al 2030 rispetto al 2022;¹⁰
- Riduzione delle emissioni assolute di Scopo 3 associate ai viaggi di lavoro, pendolarismo dei dipendenti e attività legate ai combustibili e all'energia del 25% al 2030 rispetto al 2022;
- Copertura del 62% delle emissioni di Scopo 3 associate all'acquisto di beni e servizi con fornitori che abbiano definito target di riduzione delle proprie emissioni in allineamento all'ambizione SBTi entro il 2029.

Il raggiungimento degli obiettivi al 2030 è supportato a livello di Gruppo da una roadmap di decarbonizzazione volta a definire azioni concrete per la riduzione delle emissioni per le fonti emissive materiali. Tale roadmap include il piano triennale sulla mobilità (2024-2026), che definisce alcuni obiettivi mirati ad influenzare le emissioni dirette di Scopo 1 legate alla flotta auto e indirette di Scopo 3 legate al tragitto casa-lavoro e ai viaggi di lavoro, tra cui la conversione di tutte le auto ad uso servizio in auto ad alimentazione 100% elettrica entro il 2024, l'introduzione di incentivi economici per i dipendenti per agevolare l'utilizzo di mezzi pubblici nel tragitto casa-lavoro e la stipula di convenzioni ad hoc con fornitori terzi di car sharing per spostamenti di lavoro soprattutto nelle grandi città.

Sono inoltre state previste l'entrata in funzione di pannelli fotovoltaici nella sede di Roma, la valutazione di stipula di contratti dedicati per l'approvvigionamento di energia rinnovabile per gli uffici maggiori (Renewable Power Purchase Agreements) e la copertura dei consumi elettrici dei data center e uffici maggiori con certificati di garanzia di origine, come già effettuato negli anni precedenti.

Infine, è stato avviato un processo di coinvolgimento dei principali fornitori di Engineering, selezionati in base al loro contributo in termini di emissioni sullo Scopo 3 upstream, al fine di condividere l'obiettivo strategico di sostenibilità del Gruppo per la supply chain. La raccolta di dati primari e di performance di sostenibilità della catena di fornitura è operata e monitorata attraverso l'utilizzo della piattaforma Open-es.

¹⁰ Il perimetro dell'obiettivo include le emissioni legate al suolo e gli assorbimenti da materie prime bioenergetiche.

La Governance di sostenibilità

GRI 2-9; 2-13; 2-14; 2-16; 2-25

L'integrazione della sostenibilità nelle attività aziendali è fortemente collegata all'importanza che la leadership eserciti un'influenza, un indirizzo e un controllo forte sulle dinamiche economiche, sociali e ambientali nel quadro di modelli di business che necessitano di essere integrati e modificati per consentire un cambiamento e un impatto significativo.

In questa direzione, la gestione dei temi ESG vede esercitato un ruolo importante del management e un coinvolgimento diretto in attività quali la validazione delle linee di indirizzo della strategia e l'approvazione dell'analisi di materialità, e dunque dei temi rilevanti su cui si focalizza Engineering. Sotto il profilo della Governance, nel 2023 Engineering ha proseguito il progetto per l'evoluzione del proprio Sistema di Controllo e Gestione dei Rischi, per includere anche i rischi ESG e consentire l'interfaccia con il Sistema di Gestione per la Qualità, con gli altri sistemi di gestione e con le relative politiche. Questo ampliamento rafforza il risk management dell'azienda, rendendo ancor più strutturato il lavoro di elaborazione del Corporate Risk Profile.

Grazie anche all'istituzione del Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, aumenterà sempre di più il presidio dei vertici sulle tematiche ESG.

Il CCRS ha ruoli propositivi e consulenziali nei confronti del Consiglio di Amministrazione, con l'intento di fornire supporto nelle valutazioni e decisioni correlate al sistema di controllo interno, gestione dei rischi e temi di sostenibilità. Tra gli altri compiti, il Comitato esamina il Bilancio di Sostenibilità redatto annualmente dal Gruppo Engineering, fornisce pareri sugli obiettivi di sostenibilità su base annua e pluriennale, monitora le iniziative nazionali e internazionali e le migliori pratiche in sostenibilità, riferendo al Consiglio di Amministrazione sugli esiti delle sue valutazioni.

A conferma del forte e crescente presidio sui temi ESG, il 1° gennaio 2022 è stato nominato anche un Chief Sustainability Officer (Chief Group Public Affairs, Corporate Communication & Sustainability Officer) il quale, in coordinamento con l'Amministratore Delegato, si occupa dell'implementazione delle politiche ESG della Società e della gestione degli impatti di sostenibilità. Inoltre, all'interno della Direzione Risorse Umane è stato creato il ruolo del Group Talent, Change e DEI (Diversity, Equity & Inclusion) Director, a cui è affidato un team dedicato specificamente a politiche e programmi in questo campo.

Sono inoltre previste per i ruoli chiave dell'Azienda specifiche politiche retributive legate ad obiettivi e prestazioni. In particolare, sono stati definiti incentivi di breve (MBO) e di lungo termine (LTI), che si prevede saranno legati anche a tematiche ESG dall'anno 2025.

Le comunicazioni sugli impatti da parte del Chief Sustainability Officer al Consiglio di Amministrazione non prevedono una cadenza regolare, ma vengono effettuate qualora sia reputato necessario o in seguito alle riunioni con il CCRS. Il CdA approva il Bilancio di Sostenibilità, prima del rilascio della relazione della società di revisione e della pubblicazione sul sito aziendale.

Nel corso del 2023 non sono state ricevute segnalazioni di problemi rilevanti relativi agli impatti delle operazioni sulla sostenibilità del Gruppo.





Adesione al Global Compact dell'ONU

Nel 2021 Engineering ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite, l'iniziativa nata per incoraggiare le aziende di tutto il mondo a adottare politiche sostenibili nel rispetto della responsabilità sociale d'impresa e a rendere pubblici i risultati delle azioni intraprese. Attraverso una "Letter of Commitment" al Global Compact inviata al Segretario Generale dell'ONU António Guterres, il Gruppo ha formalmente aderito ai Dieci Principi Universali relativi ai diritti umani, al lavoro, all'ambiente e alla lotta alla corruzione, per promuovere i valori della sostenibilità nel lungo periodo, con politiche e pratiche aziendali, iniziative sociali e civili.

Engineering è inoltre tra i firmatari del Manifesto "Imprese per le persone e la Società". Il documento, redatto dall'UN Global Compact Network Italia, nasce per dare nuovo impulso alla transizione giusta e contribuire alla creazione di società più eque, inclusive e prospere attraverso il coinvolgimento dei più alti leader aziendali e, quindi, delle organizzazioni di cui sono alla guida. Il Manifesto si propone di generare un impegno nuovo, da parte del settore privato, rispetto alla dimensione sociale della sostenibilità, invitando alla definizione di obiettivi più ambiziosi e all'adozione di sistemi e procedure di valutazione dei rischi e dell'impatto, sin dalla fase della pianificazione.

Sustainable procurement

IL PROCESSO DI QUALIFICA E MONITORAGGIO DEGLI ASPETTI ESG DEI FORNITORI

Il business di Engineering prevede l'erogazione di servizi di consulenza informatica e di servizi relativi alla gestione e conservazione dei dati dei clienti presso i data center del Gruppo.

Gli acquisti del Gruppo comprendono forniture di prodotti e servizi (i) per uso interno (ad esempio consulenza informatica, hardware/software, leasing auto aziendali, gestione e manutenzione degli immobili posseduti da Engineering, telecomunicazioni mobile e fisse, viaggi aziendali), (ii) finalizzati all'erogazione di servizi in outsourcing (ad esempio consulenza informatica) e (iii) finalizzati alla rivendita (ad esempio hardware/software e database)

Con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità nei servizi offerti ai clienti, è stata formalizzata ormai da tempo la procedura di qualificazione dei fornitori, definita dalla policy aziendale in materia di acquisti, che prevede una valutazione continua al fine di assicurare l'efficacia e l'affidabilità della relazione nel tempo.

Nel momento in cui viene avviato un nuovo rapporto contrattuale, ciascun fornitore procede con la registrazione e l'inserimento, sul portale dedicato, di specifiche informazioni tecniche, economiche e finanziarie previste dalla legge, riguardanti anche l'ambito della responsabilità sociale d'impresa, come ad esempio: DURC – Documento Unico di Regolarità Contributiva in corso di validità; Certificato CCIAA (facoltativo); DURF – Certificato di regolarità fiscale in corso di validità; Bilancio. Esaminata la documentazione menzionata, il responsabile dell'ufficio fornitori potrà sospendere la qualificazione del fornitore nel caso in cui la documentazione trasmessa non sia idonea o completa, segnalare allo stesso eventuali anomalie o validare la procedura e inserire il fornitore nell'Albo.

Inoltre, nell'ambito di tutti gli appalti di lavoro, vengono richieste alle ditte appaltatrici tutti i documenti necessari per la verifica preliminare di conformità tecnico-professionale utilizzando le nostre procedure interne e di conformità legislativa in tema di salute e sicurezza secondo i requisiti del Testo Unico sulla Sicurezza (D. Lgs 81/08).

Per evitare comportamenti non in linea con i valori di Engineering, che possono compromettere il rapporto di fiducia tra le parti, ai business partner viene richiesto di sottoscrivere specifiche clausole contrattuali volte a:

- garantire che essi non abbiano a carico alcun procedimento aperto per una delle fattispecie di reato disciplinate dal D.Lgs n. 231/2001, nessuna misura cautelare e nessuna sentenza di condanna;
- certificare la presa visione da parte loro del Codice Etico, del Modello di organizzazione e Gestione 231 e della Politica per la prevenzione della corruzione di Engineering e l'impegno a rispettarne i contenuti, i principi e le procedure;
- dichiarare di aver debitamente formato il proprio personale in merito alle disposizioni legate al D.Lgs. n. 231/2001 e di aver istituito meccanismi di vigilanza e controllo al fine di prevenire la commissione di reati;
- raccogliere la disponibilità, da parte del fornitore, a permettere l'esecuzione di controlli da parte dell'Organismo di Vigilanza di Engineering;
- condividere l'impegno del Gruppo Engineering verso la sostenibilità e verso la responsabilità sociale, dandone conto attraverso il questionario ESG in materia etica e di integrità dell'organizzazione, prevenzione della corruzione, pari opportunità, diversità e inclusione, rendicontazione sociale, salute e sicurezza e ambiente.

Il processo di qualifica dei fornitori prevede la valutazione di tutti i nuovi fornitori del Gruppo Engineering Italia sotto diversi profili, tra cui: dati per l'autocertificazione dei requisiti di idoneità professionale; prestazioni Professionali; forniture Software (licenze); Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza, Sicurezza ICT e Responsabilità Sociale d'Impresa; Forniture di Servizi; Forniture Hardware; Compliance; Privacy and Data Protection; Beni Sistemi e Servizi ICT autorizzati dal CVCN.

Nel 2023 è stato introdotto Open-es, una piattaforma adottata da Engineering per interagire con tutti i suoi fornitori in modo specifico sulle tematiche di sostenibilità, ponendo un focus particolare sui Top Providers e mirando a mappare almeno il 25% di questi nel 2024 e il 50% nel 2025 all'interno di questo strumento.

Open-es organizza anche sessioni di formazione sui temi di sostenibilità. Nel 2023 5 colleghi hanno partecipato alle sessioni di formazione offerte.





La partnership con Open-es per l'assessment di sostenibilità della catena di fornitura

Dal 2021 Engineering utilizza la piattaforma Open-es, sottoponendosi in qualità di fornitore all'assessment ESG e condividendo i propri progetti rilevanti con il network delle aziende associate. Nel corso del 2022 è proseguita la partecipazione al network e nel 2023 la relazione si è evoluta in partnership diventando, Engineering, Value Chain Leader. In questo contesto, pertanto l'Azienda è capofila della propria supply chain, coinvolgendola non solo nella risposta al questionario ESG, ma in una progressiva e sempre maggiore sensibilizzazione sulle performance di sostenibilità.

Open-es è una piattaforma nata al fine di creare un sistema e una connessione tra le organizzazioni e le realtà imprenditoriali, di delineare un percorso comune di misurazione, miglioramento e crescita nell'ambito della sostenibilità e di favorire la collaborazione su questi temi. Si tratta di una community aperta a tutte le aziende impegnate nella sfida della transizione energetica, che vede la partecipazione di oltre 1.600 aziende di quasi 40 Paesi nel mondo. L'obiettivo di Open-es è quello di realizzare un ecosistema inclusivo e collaborativo di imprese attente al proprio impatto ambientale, sociale ed economico. Engineering, aderendo alla Community di Open-es, conferma il suo impegno nel contribuire alla crescita e allo sviluppo di un ecosistema industriale che poggia sui principi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica, supportando una transazione energetica e una crescita economica attenta alle esigenze del pianeta, dei cittadini, delle comunità.

La struttura alla base del questionario (e la conseguente valutazione) si sviluppa rispetto a quattro dimensioni:

1) PERSONE

- dignità e uguaglianza
- diritti umani
- salute e benessere
- competenze per il futuro
- benessere dei dipendenti

2) PIANETA

- cambiamento climatico
- biodiversità
- risorse idriche
- efficienza energetica
- economia circolare
- utilizzo di plastica

3) PROSPERITÀ

- occupazione
- innovazione di prodotti e servizi migliori
- generazione di ricchezza

4) PRINCIPI DI GOVERNANCE

- obiettivi di governance
- organo di governo
- stakeholder engagement
- rischi e opportunità
- comportamento etico
- value chain management.

L'integrazione degli aspetti ESG nelle scelte di fornitura

A partire dal 2021, sia nei contratti che nelle gare di fornitura, Engineering ha introdotto requisiti di sostenibilità ambientale negli acquisti, che rappresentano oggi un elemento di peso nel processo di scelta dei fornitori. Inoltre, a far data dal 15 settembre 2022 è stata resa disponibile una nuova versione delle nostre "Condizioni Generali di Acquisto" contenente una "clausola ESG". Il Fornitore deve condividere l'impegno del Gruppo verso la sostenibilità e la responsabilità sociale, dandone conto attraverso il questionario sui temi ESG in materia etica e di integrità dell'organizzazione, prevenzione della corruzione, pari opportunità, diversity & inclusion, rendicontazione sociale (Bilancio), salute e sicurezza, e ambiente (art.11-11.12).

Nel 2021 era stata indetta una prima grande gara che assegnava un punteggio molto rilevante alla sostenibilità ambientale dei prodotti. Questa ha portato alla firma di un accordo biennale, con possibilità di estensione, per la sostituzione graduale degli oltre 12.000 personal computer esistenti con nuovi laptop riciclabili al 91%. Il contratto prevede, inoltre, anche la fornitura di altre tipologie di beni accessori. Tra i parametri che hanno portato alla scelta di uno specifico fornitore, è stato considerato l'impegno formalizzato pubblicamente verso la decarbonizzazione delle proprie attività, che nel medio periodo porterà le emissioni di GHG vicine o pari allo zero.

Inoltre, nelle procedure di gara per l'approvvigionamento dell'hardware dei data center, il Gruppo predilige i dispositivi di ultima generazione con componenti ad alta efficienza energetica. I partner fornitori mettono a disposizione anche i dati sul consumo energetico dei componenti forniti, permettendo un'analisi approfondita che considera il consumo energetico dichiarato. Anche nei capitolati per la gestione delle facilities, come pulizie, manutenzioni e servizi di sicurezza, sono stati introdotti criteri di valutazione incentrati sulla sostenibilità ambientale e sull'impiego di prodotti eco-compatibili.



Engineering, aderendo alla Community di Open-es, conferma il suo impegno nel contribuire alla crescita e allo sviluppo di un ecosistema industriale che poggia sui principi della sostenibilità ambientale, sociale ed economica.



03

**Le
persone di
Engineering**

Highlights

Dipendenti totali
14.412
 (di cui 4.558 donne)

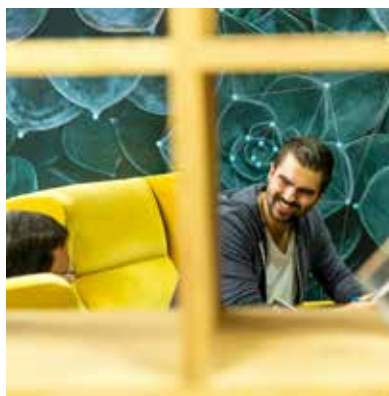
Dipendenti assunti
3.643
 (di cui 1.172 donne)

Dipendenti che hanno aderito all'accordo di smart working¹¹
98%

Ore di formazione pro-capite¹²
23 ore/dipendente

Engineering pone al primo posto il valore delle sue risorse umane, focalizzandosi sul loro benessere e crescita professionale. Questo viene realizzato mediante una strategia che include percorsi formativi, programmi di job rotation, investimenti specifici per l'attrazione e la fidelizzazione dei talenti, nonché un programma di welfare aziendale. L'impresa crede fermamente nel valore di un contesto lavorativo dinamico e flessibile, che promuove il benessere e incoraggia la creatività e l'autonomia di ciascuno, rendendo più semplici l'integrazione e la crescita di tutti i collaboratori.

La dedizione di Engineering nella gestione e tutela dei propri dipendenti si manifesta anche attraverso politiche attente alla salute e sicurezza sul lavoro e l'adesione ai principi e norme internazionali che confermano l'impegno dell'azienda a operare in modo responsabile ed etico.



¹¹ Il dato fa riferimento al Gruppo Engineering in Italia.

¹² Il dato fa riferimento al Gruppo Engineering in Italia, escluso il Gruppo Be.

La nostra strategia 2022-2025 per la gestione delle persone

di Alessia d'Addario

(Chief Human Resources Officer di Engineering)

Nel dinamico settore del business in cui la nostra azienda opera, l'innovazione e il cambiamento rappresentano elementi fondamentali verso cui orientiamo il nostro impegno. Siamo consapevoli che per mantenere la nostra posizione di leader nel mercato, dobbiamo non solo tenere il passo, ma anticipare le tendenze e le evoluzioni che caratterizzano la Digital Transformation.

Affrontiamo quotidianamente una serie di sfide, che sono essenziali per sostenere il nostro percorso di crescita e innovazione. Tra queste: la nostra capacità di attrarre e trattenere i migliori talenti, fornire una formazione continua e di eccellenza e creare una cultura organizzativa agile e resiliente. È per noi importante garantire anche la diversità e l'inclusione, e la salute e il benessere delle nostre persone.



È in questa cornice che si inserisce il percorso di evoluzione della People Strategy 2022-2025, che sostiene il piano strategico di business. Questo si basa su tre pilastri fondamentali che hanno i seguenti obiettivi:

- **Organization & Performance:** costruire una organizzazione efficace e competente capace di generare costantemente i risultati attesi
- **Great People:** garantire una leadership forte e una pipeline di talenti per accelerare la performance presente e futura del business
- **Winning Culture:** alimentare un'identità distintiva che abbia successo all'interno dell'azienda e nel mercato esterno.

Nel 2023 l'Azienda ha proseguito il proprio percorso di trasformazione dell'intero modello operativo, con un conseguente impatto sull'organizzazione, i processi, i sistemi, le competenze e la cultura. Il team HR ha accompagnato tale evoluzione con l'obiettivo di implementare processi e politiche di gestione delle persone improntate, sempre più, alla trasparenza, all'inclusione, all'oggettività, alla standardizzazione e all'uso di dati nell'ambito delle attività di monitoraggio. Ci si è mossi da un'organizzazione verticale, basata su Business Units indipendenti, a una organizzazione matriciale basata su concetti di collaborazione, obiettivi condivisi, valorizzazione e sinergia delle competenze tecniche.

La nuova job architecture, completata nel 2023, ha permesso di armonizzare e semplificare i ruoli e le responsabilità, indirizzando lo sviluppo delle persone verso percorsi di carriera definiti e condivisi. Questo è reso possibile anche dal processo di valutazione della performance, che promuove la cultura del feedback continuo e spinge verso una gestione sempre più meritocratica delle persone. Engineering, quindi, in ottica di valorizzazione e retention dei talenti, sta lavorando alla ridefinizione di percorsi di carriera, politiche di reward, formazione e sviluppo differenziati che assicurino la crescita accelerata dei talenti.

Per raggiungere tali obiettivi abbiamo, inoltre, disegnato un Framework di Competenze e Skills (Comportamentali, Tecniche e Metodologiche) perfettamente integrato con la nostra Job Architecture che ci permetterà di mappare Competenze e le Skills di tutte le persone Eng. Stiamo conducendo la mappatura attraverso una Survey

condivisa con le persone attraverso un Tool sviluppato e implementato ad hoc per il progetto. Gli outcome della Survey ci permetteranno di avviare processi e azioni strategiche per supportare la valorizzazione delle Competenze e Skills presenti in Azienda.

Gli obiettivi del Gruppo si estendono oltre i confini interni e riguardano il potenziamento dell'employer branding e un miglioramento dell'offerta a candidate e candidati, al fine di attrarre nuovi talenti in possesso delle più elevate competenze tecniche specifiche. Un esempio è il progetto di assunzione in azienda attraverso le Academy. Si tratta di programmi formativi progettati per potenziare il reclutamento di persone neodiplomate e neolaureate che vengono formate per l'inserimento nel settore della Digital Transformation, con un focus specifico su quello che sarà il loro futuro ruolo in azienda. I nuovi processi e le iniziative HR sono stati disegnati anche in ottica di promozione concreta delle politiche di Diversity, Equity & Inclusion, e nel 2024, sono stati fissati obiettivi per aumentare la percentuale di presenza femminile in posizioni di leadership e ridurre il divario retributivo di genere. Un importante risultato 2023 in quest'ambito è stato il conseguimento della Certificazione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022).

Guardando alle sfide che ci attendono, l'attuazione del Piano Strategico 2022-2025 non può prescindere dal rafforzamento in azienda di una forte identità e di una cultura inclusiva condivisa a tutti i livelli. Pertanto, nel 2023 è proseguito il percorso di definizione della nostra Strategic Narrative, che racconta la direzione futura del Gruppo attraverso il Purpose, gli Strategic Drivers e i comportamenti distintivi per raggiungere gli obiettivi di business. La Strategic Narrative è stata condivisa con tutta la popolazione aziendale e rappresenta l'impianto culturale alla base del nostro Piano Strategico e delle iniziative HR future. Riguarda noi stessi e il modo in cui lavoriamo, il motivo e la ragione per i quali esistiamo.

Per accompagnare le persone in questa fase di grande trasformazione, che nel 2023 ha visto anche la conclusione dei processi di integrazione di Atlantic Technologies SpA e Be Digitech, è stato avviato un percorso strutturato di change management, che ha visto la definizione di un approccio coerente e omogeneo nelle attività di comunicazione, formazione e ingaggio, per promuovere l'adozione dei nuovi processi e comportamenti attesi.

Il processo di trasformazione del Gruppo

A partire dal 2022 Engineering ha intrapreso un percorso di trasformazione organizzativa cruciale, con l'obiettivo di adattarsi efficacemente alle esigenze di un mercato in rapida evoluzione e rafforzare la propria competitività. Questa fase trasformativa ha comportato nel corso del 2023 la transizione da una struttura organizzativa divisionale, basata su business unit autoconsistenti, a un modello organizzativo a matrice, che promuove una maggiore intersezione e collaborazione tra le divisioni di mercato, che si occupano della delivery. La ristrutturazione ha previsto la creazione di una struttura orizzontale in grado di fornire competenze specifiche a supporto delle varie business unit, migliorando così l'offerta al cliente.

Il 2023 è stato l'anno dedicato all'implementazione di questo nuovo modello, con la costituzione delle strutture organizzative previste e un'intensa attività di Change Management. Con la nuova Job Architecture, l'Azienda ha potuto infatti delineare con precisione il ruolo e le responsabilità di ogni persona, favorendo anche l'adozione di una politica salariale equa e trasparente. Il perfezionamento della mappatura delle competenze fornisce oggi uno strumento più puntuale per la definizione della remunerazione proporzionata alle competenze e alle responsabilità effettive di ciascun incarico, rafforzando l'impegno verso pratiche lavorative sostenibili.

In parallelo, Engineering ha avviato su scala internazionale il progetto di adozione di WorkDay, un nuovo strumento per la gestione delle risorse umane, che andrà a sostituire i diversi sistemi precedentemente utilizzati. Il lancio di WorkDay, esteso all'intero Gruppo, ha apportato significativi vantaggi migliorando l'esperienza delle persone dipendenti e armonizzando i processi per permettere a HR e Business di utilizzare gli stessi processi e dati per supportare le persone in tutto il ciclo di vita lavorativo e prendere decisioni informate in modo più rapido ed efficace.

Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone

L'investimento nelle persone si traduce in attività concrete, tra cui:

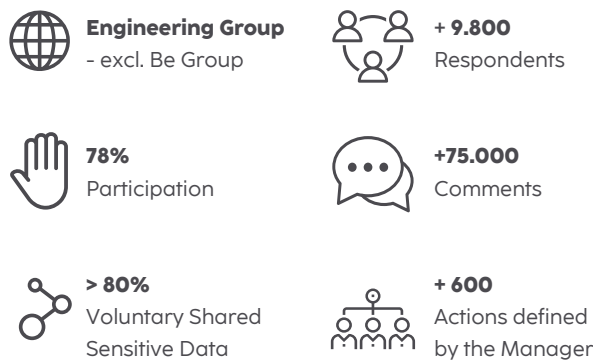
- l'adozione di un sistema di valutazione delle prestazioni orientato alla crescita di ogni membro del team e in linea con obiettivi specifici e condivisi;
- l'offerta di percorsi formativi destinati a tutto il personale dipendente, con l'obiettivo di sviluppare competenze tecniche e soft skills specifiche;
- la comunicazione costante mediante eventi e incontri del management con le persone dipendenti a tutti i livelli.





Engagement

All'interno delle attività di engagement certamente rilevante nel 2023 è stato il lancio del "Global People Survey «MyVoice»", un'iniziativa chiave a livello globale per il coinvolgimento delle persone di Engineering in cui ognuno può condividere pensieri, idee e feedback con riservatezza su vari aspetti dell'ambiente di lavoro. L'obiettivo di questa survey è aiutare l'organizzazione ad analizzare e ad agire sui risultati, per creare un ambiente di lavoro più coinvolgente ed appagante, stabilendo un flusso di comunicazione rispettoso e trasparente tra manager e team. Vogliamo creare un ambiente di lavoro in cui la voce di ognuno sia ascoltata per consentire a ogni persona di contribuire al successo dell'organizzazione. Di seguito sono riportati i principali risultati:



Per accompagnare le persone dipendenti all'interno del programma di trasformazione e fornire una direzione chiara minimizzando le resistenze e massimizzando l'engagement, nel 2023 l'azienda ha organizzato oltre 50 workshop e sessioni informative e ha condiviso oltre 100 comunicazioni a livello globale. Queste iniziative hanno assicurato che tutte le persone dell'organizzazione comprendessero gli obiettivi del cambiamento, il perchè è necessario e come avrebbe influenzato il loro lavoro. Sono stati inclusi meccanismi per raccogliere feedback e monitorare il progresso del cambiamento, che hanno permesso di fare aggiustamenti tempestivi per garantire l'allineamento e il coinvolgimento delle persone.

Per assicurare l'allineamento sugli obiettivi aziendali sono stati organizzati, inoltre, una serie di incontri diretti tra

il CEO, il CHRO e le persone dipendenti in diverse sedi italiane, nominati "Conversazione con il CEO". Questi incontri hanno favorito un dialogo aperto e diretto, migliorando la comprensione e l'adesione alla strategia aziendale e a una visione comune. La riuscita di questi eventi è stata confermata dal feedback positivo ricevuto, con un alto tasso di soddisfazione e comprensione espressi dai partecipanti all'interno della survey di gradimento condivisa alla fine di ogni incontro.

Valorizzare le diversità e includere

GRI 401-1, 405-1, 406-1

L'importanza attribuita alla diversità, equità e inclusione dal Gruppo si è sempre più affermata come tratto distintivo della cultura aziendale, considerando tali valori indispensabili per il modello di indirizzo dell'impresa. Il Gruppo ritiene che una varietà di prospettive, background culturali, esperienze e modalità di approccio costituiscano una ricchezza per il proprio business e per l'ambiente di lavoro. Le strategie di Diversity, Equity & Inclusion ("DE&I") di Engineering sono concentrate su quattro linee di azione: (i) promozione delle diversità della popolazione aziendale; (ii) costruzione di una cultura d'impresa vocata all'inclusione; (iii) definizione di una governance con l'assegnazione di ruoli e responsabilità interne dedicate; (iv) monitoraggio, reportistica e analisi dei dati.

L'azienda ha definito KPI specifici relativi alla presenza femminile all'interno dell'organizzazione e ha introdotto una dashboard sviluppata per il nuovo sistema HR WorkDay, che consente il monitoraggio costante di metriche sulla diversità della forza lavoro per genere, età anagrafica e disabilità (laddove dichiarata). L'obiettivo principale è quello di arrivare al 35% di donne in azienda entro la fine del 2025 (perimetro Gruppo Italia). L'obiettivo intermedio per il 2023, volto a incrementare la presenza femminile in azienda al 32,5%¹³ entro la fine dell'anno, è stato raggiunto. L'impegno di Engineering verso la parità di genere è anche testimoniato dall'ottenimento, per la Capogruppo, della Certificazione UNI/PdR125:2022. Nel primo semestre del 2024, sono stati avviati i lavori per l'estensione di questo standard ad altre 3 società del Gruppo.

Sul fronte dell'inclusione di persone con disabilità appartenenti a categorie protette, Engineering ha sviluppato

Le persone di Engineering

¹³ Il dato esclude il Gruppo BE, Atlantic Technologies, Industries Excellence, Parma Valore Comune e EXTRARED che erano escluse dal perimetro iniziale dell'obiettivo per il 2023.

programmi di assunzione e inserimento che ne favoriscano l'integrazione e la crescita professionale, incoraggiando parallelamente occasioni di scambio con altri componenti del team e offrendo strumenti, servizi e metodi di lavoro che consentano lo svolgimento delle attività in piena autonomia. In questo senso, nel 2023 Engineering ha partecipato alle 2 edizioni del Diversity Day, evento dedicato alla valorizzazione delle diversità nell'ambiente di lavoro. Engineering è stata premiata nel corso dei due eventi con il riconoscimento del Diversity Equity & Inclusion Award.

Engineering punta fortemente anche sull'inserimento dei giovani per valorizzare la diversità anagrafica e promuovere lo scambio tra generazioni. Nel 2023, nel Gruppo sono state assunte 1.341 persone al di sotto dei 30 anni, arrivando a 2.569 dipendenti in questa fascia anagrafica, con un incremento del 31% rispetto al 2022. Questo importante risultato è stato raggiunto anche grazie all'avvio di percorsi di formazione ed inserimento appositamente progettati per le persone più giovani, denominati Academy Programs, finalizzati a trasferire le competenze chiave per un inserimento efficace nel contesto lavorativo.

Nel 2023 Engineering ha anche riconfermato l'iniziativa "Pink Academy" (ora nota con il nome di "Women Think Tech Academy") per la formazione e l'inserimento di neolaureate, con background di studi non STEM. Le candidate dopo un processo di selezione accedono ad alcune settimane di formazione tecnico specialistica che le prepara direttamente all'inserimento in un ruolo di business. Con riferimento alle studentesse nel campo STEM, Engineering ha continuato a dedicare particolare attenzione nel rendersi attrattiva, con l'obiettivo di costruire un flusso di talenti sempre più diversificato per il futuro.

Gli Academy Programs e le Pink Academy evidenziano l'impegno dell'Azienda nell'offrire opportunità formative gratuite che conducono all'inserimento lavorativo, con un tasso di assunzione post-academy dell'85%.

Per supportare la creazione di una cultura inclusiva, nel 2023, Engineering ha introdotto un catalogo formativo aggiornato con nuovi moduli dedicati alla DE&I, tra cui il corso GETEAM focalizzato sullo sviluppo della consapevolezza sulla diversità nei team, e il corso LTLEAD, che promuove la leadership inclusiva. Questi corsi hanno coinvolto complessivamente 231 partecipanti, per un totale di oltre 4.500 ore, dimostrando un impegno concreto nell'educare e formare il personale

dipendente su queste tematiche cruciali.

L'azienda, oltre all'integrazione di specifici componenti DE&I nei programmi di formazione, ha anche lanciato globalmente le DE&I Communities, associazioni volontarie che permettono alle persone appartenenti a gruppi sottorappresentati di unirsi e condividere le proprie prospettive. Queste comunità trattano temi come la parità di genere, l'integrazione delle persone con disabilità, e la rappresentanza LGBTQIA+, multiculturale e multigenerazionale, promuovendo proposte di nuove iniziative di cambiamento dal basso e la condivisione di conoscenze ed esperienze.

Engineering, infine, ha tradotto questo forte impegno nell'istituzione di un Comitato DE&I Globale presieduto dal CEO, che con cadenza trimestrale stabilisce le linee di intervento e verifica i progressi rispetto agli obiettivi prefissati. Nel 2023 è stata anche creata la struttura di Diversity, Equity and Inclusion all'interno della Direzione Risorse Umane e Organizzazione.

Nel biennio 2022-2023 non si sono registrati casi di discriminazione nella popolazione aziendale.

Valore D: insieme per superare il gender gap

Engineering aderisce a Valore D, la prima associazione di aziende in Italia impegnata da oltre un decennio a contrastare la disparità di genere e a diffondere una cultura di inclusione nelle organizzazioni e su scala nazionale. Il Gruppo è da tempo impegnato a garantire un ambiente inclusivo per tutti i suoi dipendenti, promuovendo anche iniziative di conciliazione vita-lavoro come catalizzatore per l'eguaglianza di opportunità. L'adesione a Valore D implica la partecipazione dell'intero corpo aziendale alle attività proposte, ovvero corsi di formazione e momenti di confronto tra aziende, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza su questo tema e raggiungere una vera e propria parità di genere sul lavoro.



Attrarre talenti per affrontare nuove sfide

GRI 404-2

Engineering punta sulla costante ricerca dei migliori talenti sul mercato perché ciò che mette a disposizione dei propri clienti è prima di tutto il suo patrimonio di competenze ed esperienze delle proprie persone. Il recruiting, la selezione e l'inserimento sono inoltre attività cruciali per allineare le competenze e le disponibilità alle ambizioni di crescita e di sviluppo del Gruppo.

In tale contesto Engineering ha lanciato una serie di iniziative volte a rafforzare la propria presenza e attrattiva nel mercato del lavoro, con un significativo aumento degli eventi di employer branding. Nel corso del 2023, le attività dedicate a comunicare e promuovere l'immagine aziendale hanno coinvolto soprattutto le piattaforme social come LinkedIn, Instagram, X, Facebook e YouTube in modo da raggiungere il maggior numero possibile di persone. I profili social sono stati ulteriormente differenziati nel 2023: il profilo Instagram aziendale @LifeAtEngineering è, ad esempio, incentrato sul racconto di vita aziendale delle persone Eng e degli eventi a cui il Gruppo partecipa e conta più di 5000 follower, di cui 51,1% con un'età tra 18 e 34 anni. Nel 2023 Engineering ha investito in maniera cospicua sul rafforzamento della brand awareness tramite iniziative con target neo, iniziative destinate a professional e iniziative DE&I.

Engineering ha raggiunto l'obiettivo di consolidare la presenza nelle università già note e di penetrare in nuovi atenei. Rispetto al 2022, sono state aggiunte 24 nuove università al network, e l'azienda ha fatto ritorno in alcune istituzioni da cui era assente da anni. Questo impegno ha prodotto risultati eccellenti, con un aumento degli eventi di Employer Branding da 55 a 80, e un nuovo approccio alla comunicazione verso il target neo, in linea con la strategia Organization, People and Culture appena varata. Un supporto cruciale in queste iniziative è venuto da giovani professionisti, ex studentesse e studenti, che ora sono parte del team di Engineering. Queste persone, insieme ai recruiter,

hanno condiviso le loro esperienze di ingresso e il loro lavoro quotidiano in Engineering, contribuendo a contattare più di 1.100 studentesse e studenti durante gli eventi, su tutto il territorio nazionale.

Nel quadro delle iniziative di Gruppo volte all'inclusione e al sostegno delle differenze come fattori di innovazione, creatività e sviluppo, i 17 eventi DE&I sono stati focalizzati sia sulle carriere femminili nelle professioni IT, sia sull'inserimento di persone con disabilità.

Nel primo gruppo si segnala la partecipazione, tra gli altri, a:

- **Obiettivo5**, il campus di formazione per l'equità e l'inclusione organizzato dall'Università La Sapienza di Roma in collaborazione con il Corriere della Sera in occasione della Giornata Internazionale della Donna
- **Womenhack**, occasioni informali di networking durante i quali professioniste IT di tutte le età e seniority possono confrontarsi con recruiter di aziende del settore
- **hackher_** rassegna di 20 eventi in Italia e in Europa dedicati alle ragazze delle scuole superiori non STEM, stimolate ad approcciarsi in modo attivo al mondo IT e tecnologico tramite un hackathon a squadre, e le testimonianze di superamento, con successo, del gender gap di alcune role model, diventate leader nelle proprie aziende.

In ambito disabilità, si segnala la partecipazione a 7 eventi sia in presenza sia online, che hanno sia ampliato la conoscenza di Engineering da parte di più vaste fasce di candidate e candidati con disabilità, sia generato nuove assunzioni.

Engineering punta sulla costante ricerca dei migliori talenti sul mercato perché ciò che mette a disposizione dei propri clienti è prima di tutto il suo patrimonio di competenze ed esperienze delle proprie persone.

L'ambito professional ha visto potenziata la collaborazione con Codemotion, la community dei developers attiva a livello internazionale che ogni anno organizza la Codemotion Milan Conference, appuntamento fondamentale per Engineering in ottica di contenuti specifici e aggiornamento su trend che interessano questa categoria di professionisti IT.

Durante il 2023, l'azienda ha avviato l'adozione di un approccio data driven, volto a istituire un database per centralizzare le informazioni di contatto raccolte durante gli eventi ed effettuare analisi multidimensionali e di segmentazione, allo scopo di affinare progressivamente l'identificazione delle università target e rendere le attività di selezione ed Employer Branding sempre più mirate ed efficaci.

Dopo il successo riscontrato nel suo anno di lancio, è stata confermata anche nel 2023 la campagna di recruiting interna "Presenta un amico/a". L'iniziativa ha l'obiettivo di individuare e reperire profili specifici e molto rari sul mercato, offrendo al personale dipendente la possibilità di segnalare i CV di amiche/amici, parenti e conoscenti, per creare una nuova e importante fonte di intercettazione e selezione di nuovi candidati e candidate.

La valutazione trasparente delle performance

Per Engineering è fondamentale gestire e valorizzare il proprio capitale umano, e centrali in questa strategia sono i processi di Performance Management, finalizzati all'allineamento degli sforzi del personale dipendente con gli obiettivi aziendali, promuovendo un ambiente di lavoro basato su equità e coerenza, sostenendo e premiando le azioni che contribuiscono all'efficienza e all'eccellenza organizzativa.

Il sistema di valutazione delle prestazioni (EPR - Employee Performance Review) è stato progettato per misurare non solo i risultati conseguiti (WHAT) ma anche i comportamenti adottati nel raggiungimento di questi (HOW).

Nel 2023, Engineering ha integrato nuove metriche di valutazione, come il Behavioural Rating, che incide per il 40% sul rating finale, mentre il restante 60% è determinato dai risultati ottenuti. In particolare, in linea con la Strategic Narrative, l'azienda ha comunicato a tutte le persone i 4 comportamenti distintivi per il raggiungimento della strategia aziendale, fornendo gli strumenti necessari per osservarli e identificarli, avvalendosi anche del supporto fornito dalla piattaforma Cornerstone. Questi nuovi criteri di valutazione sono stati pensati per premiare e promuovere le condotte che meglio riflettono la missione e i principi fondamentali dell'azienda.

Il processo di performance management è stato negli anni rivisitato per incrementarne la solidità e l'efficacia ed è caratterizzato da seguenti aspetti:

- Presenza di una libreria di obiettivi e relativi Key Performance Indicator definiti con le Direzioni aziendali per ciascun profilo professionale;
- Separazione tra la valutazione della performance individuale e il management by objectives (MBO);
- Definizioni più precise della scala di valutazione adottata;
- Momenti formali di confronto tra manager per garantire l'applicazione equa e uniforme dei criteri di valutazione adottati (calibration);
- Un incontro di fine anno tra responsabili e collaboratori per condividere i feedback e le valutazioni.





Per comunicare questi cambiamenti e supportare i responsabili nell'adozione delle novità di processo, la Direzione Risorse Umane ha condotto nel corso del 2023 un totale di 6 incontri formativi online con la popolazione manageriale sulla restituzione del feedback e 3 incontri formativi in merito alla Final Year Review. Ciascuna serie di incontri ha coinvolto più di 900 responsabili per un totale di 14 ore di formazione

Ciascuna serie di incontri ha coinvolto più di 700 responsabili. Il ciclo di valutazione della performance segue l'anno solare, articolandosi in tre fasi principali:

- la definizione e assegnazione degli obiettivi di prestazione a inizio anno, che pone particolare enfasi nella "cultura della definizione dell'obiettivo" per garantire una stima chiara e oggettiva del suo raggiungimento;
- la mid-year review, che prevede l'aggiornamento sull'avanzamento degli obiettivi e la condivisione tra responsabile e collaboratrice/collaboratore a metà percorso, in modo da concordare eventuali azioni di supporto;
- la valutazione finale, basata sulla stima del livello di conseguimento degli obiettivi di prestazione definiti a inizio anno.

Nei primi mesi del 2023, oltre l'89%¹⁴ delle persone sono state coinvolte nel processo di valutazione della prestazione 2022.

La remunerazione delle persone

In termini di retribuzione, Engineering si impegna nel corrispondere al personale dipendente una retribuzione che sia conforme al Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori (CCNL) e nel condurre valutazioni per garantire che le persone dipendenti ricevano un livello di retribuzione che consenta loro di mantenere un tenore di vita adeguato, rispondendo alle loro esigenze fondamentali (c.d. living wage). I calcoli del salario minimo di sussistenza, in linea con la metodologia IDH), considerano la composizione familiare più comune nell'area geografica analizzata e si basano sul costo della vita per (I) un paniere alimentare predefinito derivato dalla banca dati della FAO che distingue 50 gruppi di alimenti con modelli di consumo alimentare nazionale in unità pro capite, (II) per l'abitazione e (III) per i trasporti, con un margine per le spese impreviste. Tale analisi è stata condotta per una parte delle

società italiane che riguarda oltre 10.000 dipendenti. Engineering si è posta l'obiettivo di estendere l'analisi alla totalità del perimetro italiano, ovvero oltre 11.000 dipendenti, entro il 2024.

La politica salariale di Engineering è orientata al merito, con valutazioni periodiche delle retribuzioni per garantire una remunerazione congrua al personale dipendente ed essere competitivi sul mercato in termini di attrazione dei talenti. Per le revisioni salariali, l'azienda utilizza vari strumenti per adeguare miratamente i salari e prende a riferimento benchmark internazionali specifici per ogni ruolo lavorativo. Inoltre, ogni dipendente ha chiara visibilità sulle opportunità di crescita professionale e sui bonus legati alle prestazioni, gestiti con trasparenza.

Engineering arricchisce il compenso delle proprie persone con un pacchetto welfare in continua espansione, che si aggiunge ai benefici già previsti dal CCNL. Tra le novità, vi sono incrementi nei premi di risultato e miglioramenti nelle politiche relative a visite mediche, permessi e congedi, inclusi quelli facoltativi. Il rinnovo del contratto integrativo in data 6 dicembre 2023 ha segnato un importante passo avanti in questa direzione, introducendo innovazioni significative nel sistema di welfare e nelle politiche salariali, tra cui, per esempio, l'opportunità di richiedere la conversione del premio di risultato aziendale in beni e servizi di welfare, garantendo così un piano strutturato che garantisca una notevole flessibilità. Per usufruire delle iniziative proposte dal piano, ciascuna persona dispone di una piattaforma che fornisce il tool digitale, attraverso cui è possibile anche proporre la stipula di convenzioni con nuovi esercizi, portandole all'attenzione del provider.

Per quanto riguarda le filiali estere, a partire dal 2023 il Gruppo ha iniziato a centralizzare l'attenzione su aspetti come la Job Architecture, prevedendo l'introduzione di un'area benefit unificata per le persone dipendenti di questi paesi nel 2024. Questa espansione internazionale riflette l'ambizione di Engineering di uniformare le proprie politiche a livello globale.

Bilanciare vita privata e professionale

L'impegno dell'azienda a rispondere alle esigenze del proprio personale dipendente si manifesta non solo nel valore che viene dato alle competenze individuali, ma anche attraverso un ambiente lavorativo che favorisca un sano equilibrio tra vita professionale e vita privata volto a promuovere

¹⁴ Il dato si riferisce alle seguenti società, che rappresentano il 75% del personale dipendente del Gruppo: Engineering Ingegneria Informatica, Livebox, Municipia, Nexen, Engineering D.HUB, Cybertech, WebResults, Digitelematica, Pragma, Nexera, Engineering Sardegna.

benessere, motivazione e produttività delle persone. Questo si concretizza anche attraverso diverse forme di lavoro flessibile, tra le quali:

- Il telelavoro, che consente alle persone con disabilità di lavorare cinque giorni a settimana dal proprio domicilio;
- Il lavoro agile, che dà la possibilità di svolgere parte del proprio lavoro in una sede diversa da quella di riferimento, per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

Per quanto concerne il lavoro flessibile, Engineering ha adottato una politica di grande apertura verso lo smart working, rinnovando le direttive esistenti e permettendo di lavorare da remoto per almeno 144 giorni all'anno, con possibilità di estensioni su richiesta della persona responsabile. Il tasso di adesione a questa modalità di lavoro sfiora il 98%.

L'Azienda si impegna a mantenere il livello di copertura superiore al 95% anche per il 2024. L'azienda ha inoltre investito nel rinnovamento degli spazi dell'ufficio, rendendoli più accoglienti e funzionali, con aree all'aperto e zone progettate per stimolare la collaborazione.

A dicembre 2023 è stata firmata l'ipotesi di accordo sul rinnovo del Contratto Integrativo del Gruppo Engineering per il triennio 2024-2026, che fa compiere passi in avanti al sistema delle relazioni sindacali e soprattutto alla contrattazione sindacale apportando sensibili miglioramenti in ambito normativo e salariale. I principali punti dell'intesa riguardano (I) il perimetro di applicazione dell'accordo, (II) il Premio di Risultato, (III) il congedo parentale, (IV) le Commissioni e (V) la formazione continua.

Il perimetro di applicazione dell'accordo viene esteso, per la prima volta, alle lavoratrici ed ai lavoratori di Web Results srl, Cybertech srl, Pragma srl, Digitelematica srl, C.Consulting srl, Livebox srl, Nexera srl.

Per quanto riguarda il Premio di Risultato, entro gennaio 2024 verrà erogata una tantum utilizzabile in beni e servizi di welfare, in sostituzione del meccanismo anticipo/saldo del Premio di Risultato, che verrà erogato nel 2025 attraverso un'unica erogazione, viene confermata la possibilità di convertire il Premio di Risultato in beni e servizi welfare, con un incentivo aggiuntivo del 15% riconosciuto dall'Azienda sull'importo convertito, e viene introdotta la possibilità di convertire il Premio di Risultato in "permessi tempo libero".

La retribuzione per il congedo parentale facoltativo viene integrata fino all'80% per la durata di un mese oltre a quanto previsto dalle norme vigenti, mentre il congedo obbligatorio di paternità viene esteso di ulteriori 5 giorni oltre a quanto previsto dalle norme vigenti (totali 15 giorni). Viene introdotto il permesso retribuito per malattia figlio, pari a 8 ore annue per figli fino a 14 anni di età.

Vengono istituite nuove commissioni composte da rappresentanti sindacali e aziendale e rafforzate le commissioni già esistenti. Nel dettaglio sono presenti le commissioni paritetiche su pari opportunità, inclusione e diversità, inquadramento, formazione professionale e il comitato consultivo di partecipazione.

Infine, viene rafforzato il diritto soggettivo alla formazione con l'aggiunta di 8 ore rispetto alle 24 previste da CCNL vigente, diventando in totale 32 ore.





La nuova palestra per la sede di Milano

Per migliorare costantemente l'equilibrio tra vita privata e professionale, Engineering ha aperto nuovi spazi dedicati al benessere e alla mobilità sostenibile per i suoi dipendenti presso la sede di Milano. La nuova palestra aziendale offre un'area per il fitness funzionale e attrezzature per allenamenti cardiovascolari e di resistenza, con docce ben attrezzate da poter utilizzare sia prima che dopo l'allenamento.

Inoltre, è stata creata una zona relax, uno spazio di svago e di incontro pensato per promuovere il benessere mentale. Per favorire uno stile di vita sostenibile, è stato anche predisposto un locale ad hoc dotato di punti di ricarica, alimentati da fonti di energia rinnovabili, per biciclette e monopattini elettrici.

Promozione sociale e culturale dei dipendenti e delle loro famiglie

L'istruzione ha per l'Azienda un rilievo sociale fondamentale, un valore importante da condividere con tutta la popolazione aziendale. Per questo, da anni Engineering punta sulla promozione sociale e culturale dei dipendenti e dei loro familiari, destinando ai soggetti più meritevoli specifiche risorse per sostenere e incentivare la formazione scolastica di secondo livello e l'istruzione universitaria, secondo principi di solidarietà e rispetto della situazione reddituale del nucleo familiare.

Per l'anno scolastico 2021/2022 sono state istituite, tramite apposito bando, 75 borse di studio per figli dei dipendenti (dai 500 ai 3.000 euro cadauna), per un totale di € 105.000. Nello specifico, nel 2023, sono state erogate: n. 25 borse per diplomi di maturità; n. 25 borse per lauree triennali; n. 20 borse per lauree magistrali; n. 5 borse per lauree magistrali innovative.

Per l'anno accademico 2022/2023, con erogazione nel 2024, sono previste le stesse numeriche.

Nel 2023 è stata confermata, per i dipendenti e i loro familiari, la possibilità di accedere e utilizzare i servizi offerti dalla piattaforma e-learning Go Fluent, specializzata nella formazione linguistica a distanza, per lo studio e l'aggiornamento delle lingue straniere. Sviluppata in collaborazione con l'IT & Management Academy "Enrico Della Valle" e in linea con le attività svolte in sede di Commissione Paritetica sulla Formazione, l'iniziativa intende favorire la conoscenza base dell'inglese e degli altri idiomi stranieri attraverso oltre 5.000 contenuti formativi multimediali (video, articoli, business how-to e web classroom), proposti in funzione del livello di competenza dell'utente. L'apertura del catalogo formativo verso le country estere con circa 80 corsi in lingua inglese rappresenta un passo importante verso l'internazionalizzazione delle attività formative di Engineering.

A questa importante opportunità di formazione, è stato messo a disposizione di tutti i dipendenti del Gruppo anche un percorso formativo incentrato sugli strumenti di produttività individuale (Excel, Word, Power point, OneDrive, ecc...) ed un corso introduttivo sulla security awareness.

La IT & Management Academy

GRI 404-2

Di fronte all'avanzamento tecnologico e digitale, emerge la necessità di sviluppare, rinnovare e perfezionare costantemente il know-how, le abilità tecniche, di gestione e interpersonali, nonché l'esperienza pratica di ciascun collaboratore. Il settore dell'Information Technology evolve a una velocità tale che, per assicurarsi che la corsa all'avanguardia non diventi un tentativo vano di rincorsa, è cruciale la definizione di una strategia metodica che promuova l'apprendimento continuo, la riconversione professionale e il potenziamento delle competenze.

Engineering risponde a questa sfida con un elemento distintivo nel panorama nazionale: la propria IT & Management Academy, un ente formativo, nato per accelerare lo sviluppo delle competenze necessarie a preparare professionisti IT e clienti ad affrontare con successo un mercato altamente competitivo e in costante mutamento. L'IT & Management Academy è un vero e proprio campus situato a Ferentino, vicino Roma, dotato di 16 aule informatizzate di ultima generazione, un'aula magna che può ospitare fino a 140 persone, una biblioteca, un Testing Center dove vengono effettuati esami di certificazione e un ristorante interno all'azienda.

L'evoluzione del modello di formazione della Academy Engineering

GRI 404-1; 404-2

Una caratteristica peculiare dell'offerta formativa di Engineering è che buona parte delle attività didattiche sono affidate a professionisti selezionati del Gruppo, i quali vantano esperienze dirette sui temi affrontati nei corsi. Attraverso questo approccio, l'Academy riesce a coniugare la profondità metodologica con l'esposizione pratica, l'innovazione tecnica con le abilità di gestione e applicazione, fornendo itinerari educativi qualificati. Al fianco di docenti interni esperti, vengono stabilite collaborazioni di spicco con enti prestigiosi quali Bocconi, Talent Garden, il Politecnico di Milano, e con partner tecnologici come AWS, Microsoft Azure, Google, Oracle e SAP per la formazione tecnica di specializzazione.

L'Academy offre ai professionisti del Gruppo un ampio catalogo di corsi, che oggi conta oltre 250 titoli, ed è impegnata in un percorso di innovazione e sperimentazione didattica, che ha portato all'introduzione di metodologie formative multimediali originali, che si affiancano alla tradizionale erogazione in aula, sia frontale che virtuale. Tra queste, troviamo avventure grafiche digitali che accolgono i neoassunti dal loro primo giorno in azienda, così come canali monografici di aggiornamento che propongono brevi sessioni educative di alto impatto sulle tecnologie emergenti, ricerche laboratoriali e altri contenuti di rilievo.

Il processo legato alla definizione del piano formativo aziendale è approdato su un sistema di apprendimento "phygital", che unisce aspetti virtuali e fisici. Il metodo consente agli individui di condividere la loro specializzazione e assorbire nuovi stimoli, nonché migliorare le loro abilità.

In termini di numeri, nell'arco del 2023 hanno partecipato ad attività formative complessivamente oltre 10.000 persone in Italia, vedendo coinvolto 92% dei colleghi, per circa 23 ore/persona di formazione.¹⁵ Questo volume di attività è da intendersi come strutturale e rappresenta il risultato dell'ormai maturo processo di integrazione alla base del modello di formazione del Gruppo Engineering, che prevede l'affiancamento delle attività formative in sincrono (sia in presenza presso il Campus residenziale di Ferentino, sia in web classroom) con una sempre più ricca offerta formativa in modalità self study, destinata dal 2023 anche alle Country estere.

In questo scenario, il nuovo format denominato Learning Hub, lanciato nel 2023 all'interno del Catalogo dei Corsi, ha giocato un ruolo centrale, innovando le caratteristiche del corso di formazione tradizionale in ottica di una maggiore libertà di fruizione e di personalizzazione del percorso di apprendimento. Con il format Learning Hub, infatti, il corso diventa un vero e proprio ecosistema di contenuti formativi integrati e coerenti tra loro, dove i momenti di formazione tradizionali con i docenti sono affiancati ad una serie di risorse on demand come articoli e letture consigliate, pillole in microlearning, podcast, esercizi di self reflection e challenge, che aumentano l'ingaggio e la profondità dell'esperienza formativa. Nel 2023 hanno preso parte ai primi Learning Hub, incentrati sulle competenze di Leadership, Teamworking, Collaboration, Business Analysis, oltre 800 dipendenti del gruppo.

¹⁵ Si specifica che il numero di ore di formazione medie annue per dipendente fa riferimento esclusivamente al perimetro Italia del Gruppo Engineering, escluso il Gruppo Be Shaping, Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Parma Valore Comune S.c.a.r.l., Extra RED S.r.l., C Consulting S.p.A., Atlantic Technologies S.p.A.

Grande attenzione, anche nel 2023, è stata prestata alla specializzazione professionale ed allo sviluppo delle competenze trasversali dei talenti del gruppo Engineering. Attraverso gli Academy Programs, percorsi formativi che hanno interessato più di 200 neolaureati provenienti dalle migliori Università dell'intero territorio nazionale, sono stati inseriti in Azienda giovani sviluppatori, cloud architect, cybersecurity specialist, business analyst. Anche dopo l'assunzione, il learning path continua con una serie di appuntamenti didattici, con l'obiettivo di sviluppare a 360° le competenze tecniche, di dominio e le attitudini personali. Una forte componente formativa è stata di taglio esperienziale attraverso moduli formativi in presenza presso l'Academy di Ferentino, orientati a trasferire un mindset che stimoli ad affrontare con pensiero critico i cambiamenti portati dalla Digital Transformation e ad apprendere l'importanza del teamwork.

Tra i diversi progetti sviluppati nel 2023, è inoltre importante sottolineare lo straordinario risultato raggiunto sulle certificazioni professionali, che ha visto l'acquisizione durante l'anno da parte del personale del Gruppo Engineering di ben 1.756 nuove certificazioni, registrando un incremento del 42% rispetto al 2022.¹⁶

L'attenzione si è concentrata naturalmente sui principali vendor di innovazione tecnologica presenti sul mercato (AWS, Azure, SAP, Red Hat, Salesforce, etc) e sugli standard di Governance dei progetti maggiormente diffusi a livello internazionale (Project & Service Management, IT Governance, Business Analysis, Agile Methodologies, ecc.).

Il portfolio di corsi aperti a tutti i dipendenti è stato ulteriormente arricchito nel 2023, con una serie prestigiosa di corsi sulla Digital Transformation, sviluppata in collaborazione con il Politecnico di Milano.



Le persone di engineering

Per il 2024, Engineering punta a rafforzare ulteriormente il suo Learning Hub, potenziando l'approccio innovativo all'apprendimento anche attraverso l'uso massivo di corsi facoltativi fatti di contenuti educativi che, paralleli alla formazione tradizionale, comprendono un insieme di risorse on demand come articoli consigliati, apprendimento micro-learning, podcast, esercizi di autocoscienza e sfide da superare.

Per quanto riguarda i lavoratori distaccati e somministrati, rientrando nell'ambito delle attività della società, sono inclusi nei programmi di formazione.

Infine, per l'evoluzione e l'accrescimento delle competenze, un elemento chiave della strategia aziendale è la "job rotation". Questa attività offre ai dipendenti l'opportunità di proporsi e operare in diverse aree aziendali per familiarizzare con altre strutture di business o staff, comprendere vari processi e attività aziendali, estendere il confronto tra i vari livelli organizzativi e acquisire ulteriori competenze trasversali. La rotazione è incentivata attraverso un sistema di "job posting" interno e sempre monitorata tramite gestionale F.A.R.E., che dal 2024 sarà sostituito integralmente dal nuovo sistema WorkDay.

¹⁶ Nel 2022 sono state conseguite 1.240 certificazioni professionali e nel 2021 878. Si specifica che il dato riguarda fa riferimento esclusivamente al perimetro Italia del Gruppo Engineering, escluso il Gruppo Be Shaping, Atlantic ed Extra Red.

Salute e sicurezza sul lavoro

GRI 3-3; GRI 403-1; 403-2; 403-3; 403-4; 403-5; 403-6; 403-7; 403-8; 403-9

Engineering si impegna costantemente per migliorare i processi e la cultura aziendale volti a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro per i propri dipendenti e fornitori, nell'ambito della propria strategia di sostenibilità.

In ambito di compliance legislativa, per quel che attiene all'Italia, il Decreto Legislativo 81/08 copre al 100% sia il personale dipendente che non dipendente¹⁷.

Oltre a quanto richiesto per legge, l'ottenimento volontario e il continuo aggiornamento della certificazione UNI ISO 45001:2018 del proprio Sistema di Gestione per la salute e sicurezza è ulteriore testimonianza della volontà di garantire e migliorare proattivamente le proprie prestazioni per quanto riguarda la prevenzione degli infortuni e di concentrarsi su ogni aspetto della tutela del personale. La certificazione ISO 45001 copre le sedi di 6 Società italiane del Gruppo, coinvolgendo circa il 67% dei lavoratori in Italia. Per gli anni 2024 e 2025 è prevista un'estensione della certificazione sia orizzontale, ad almeno altre 3 sedi per ogni anno, sia verticale, ad almeno un'altra società del Gruppo in Italia, aumentando il numero dei dipendenti coperti dalla certificazione di oltre 1.000 persone.

Nel quadro dell'applicazione dei principi di prevenzione e protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, Engineering esegue regolarmente un processo di valutazione dei rischi, formalizzato nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). La valutazione viene effettuata identificando i fattori di rischio e pericolo presenti nel ciclo lavorativo che potrebbero danneggiare la salute o la sicurezza dei lavoratori. Segue una stima dei rischi e pericoli individuati con l'obiettivo di programmare gli interventi da effettuare. Successivamente, vengono identificate le misure preventive da adottare per eliminare e controllare i fattori di rischio e le misure di protezione dai rischi residui.

Il processo di valutazione dei rischi prevede un controllo periodico e una revisione della valutazione, oltre a garantire la collaborazione di tutte le persone coinvolte nella valutazione e nella stesura del DVR, come gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, i consulenti tecnici di supporto e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

Il formato del DVR è stato rivoluzionato nel 2023 per meglio distinguere le sedi e le Legal Entity e ragiona già in termini di Gruppi Omogenei di Esposizione ai rischi. Nel corso del 2023, il servizio HSE ha mappato tali gruppi individuandone 3 fondamentali: videoterminalisti, operatori non videoterminalisti e trasfertisti. Inoltre, la società prevede ulteriori aggiornamenti del DVR nel 2024.

Un'ulteriore iniziativa intrapresa per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori è stata la creazione di tavoli tecnici dedicati a discutere i rischi specifici della propria sede, tra i quali il rischio derivante dall'uso di videoterminale e da stress da lavoro correlato.

In collaborazione con la struttura di Physical Security, l'azienda ha inoltre attivato un sistema di valutazione del rischio legato alle trasferte. Questo prevede la stesura di un documento dettagliato sul rischio della trasferta, che tiene conto sia delle fasi di partenza e arrivo, sia delle situazioni di straordinario lavorativo. Grazie a questo nuovo approccio, il dipendente trasfertista è seguito in ogni fase del suo viaggio, garantendo così una maggiore protezione e sicurezza. Tra i servizi messi a disposizione, vi sono anche il monitoraggio GPS e l'organizzazione di rimpatri d'emergenza. Questo progetto è stato avviato nel 2023 e continuerà anche nel 2024, costituendo un elemento chiave della strategia di salute e sicurezza sul lavoro della società, tanto da aver aggiunto tra i servizi obbligatori per il nuovo provider di medicina del lavoro la Business Travel Medicine.

Il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro della società è accessibile attraverso l'Intranet aziendale, offrendo a tutti i membri del personale la possibilità di consultare gli obiettivi aziendali e le modalità di attuazione per prevenire incidenti. Questo sistema è strettamente collegato alla Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro prefissata da Engineering, che il Top Management revisiona annualmente durante la valutazione strategica per integrare eventuali cambiamenti o questioni emerse nel corso del tempo.

La società sta attualmente lavorando a un progetto per l'implementazione di una procedura che permetterà di monitorare adeguatamente gli "incidenti evitati" (near miss), cioè quegli eventi che, pur non causando danni o infortuni grazie a fortuiti interventi, avrebbero potuto farlo. Tra gli obiettivi di miglioramento della società, si colloca l'intervento di sostituzione delle applicazioni utilizzate per gestire i servizi legati alla salute, sicurezza e ambiente.

¹⁷ Per quanto riguarda i lavoratori distaccati e somministrati, rientrando nell'ambito delle attività della società, sono sottoposti a visite mediche.

Questa transizione verso strumenti tecnologicamente avanzati ha prodotto notevoli benefici già nel 2023, che verranno ulteriormente esplosi nel 2024. L'adozione di un nuovo software per la gestione della documentazione e della pianificazione, ad esempio, per i corsi di formazione ha già semplificato la gestione di un ampio insieme di file e la tracciabilità delle azioni necessarie. Ciò permette ad Engineering di rimanere sempre in conformità con le normative e di assicurare una gestione precisa e affidabile.

Nel 2023 la società ha, inoltre, condotto la valutazione dello stress lavoro-correlato. Questo progetto si è sviluppato in tre fasi distinte e ha coinvolto diverse funzioni aziendali, tra cui l'HR e i rappresentanti dei lavoratori. Inizialmente è stata condotta una raccolta degli eventi sentinella previsti dalla checklist INAIL, seguita da una fase di tavolo tecnico durante la quale sono state approfondite le problematiche specifiche dei diversi gruppi di lavoro. È emerso che i principali rischi sono legati alla gestione degli open space e alla gestione della conflittualità nello spazio condiviso, alla gestione delle differenze generazionali tra dipendenti, alle modalità di lavoro in smart working e alla gestione del rischio aggressioni per alcune categorie di dipendenti in relazione all'attività specifica svolta. La terza fase è in corso e sta prevedendo l'analisi dei risultati e l'implementazione del piano di remediation e mitigation, con il supporto del nuovo provider di medicina del lavoro, a cui è stata richiesta una specifica attività PPWS (Psychophysical and Psychological Wellbeing Support).

Nel corso del 2023 è stato attivato un progetto pilota di attivazione di uno specifico sportello psicologico, lo Sportello per l'Ascolto e il Benessere Personale, uno spazio sicuro e anonimo, un aiuto nei momenti di difficoltà, un'opportunità per migliorarsi e scoprire nuove potenzialità da sfruttare dentro e fuori l'ufficio. Tutte le informazioni vengono tutelate da un accordo di totale riservatezza; solo il professionista che si occuperà della consulenza avrà accesso alla richiesta. Ogni individuo ha a disposizione fino a 4 colloqui totalmente finanziati dall'azienda, con l'opportunità di continuare il percorso concordando con il professionista scelto le modalità e beneficiando dei vantaggi economici riservati a Engineering. Sulla base di questo progetto pilota, nel 2024 tra le attività PPWS Engineering ha previsto l'estensione di tale sportello a tutta la popolazione aziendale in Italia, ovvero oltre 10.000 dipendenti.

Engineering si impegna nel garantire che ogni suo lavoratore sia al corrente delle politiche aziendali riguardanti la salute



e sicurezza sul lavoro, e preparato per svolgere in modo adeguato le proprie funzioni lavorative. Conformemente al D.Lgs 81/08 e all'accordo Stato-Regioni 07/07/2016, tutti i lavoratori in Italia partecipano a programmi relativi a questi ambiti. Nel contesto del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, annualmente vengono proposti programmi di formazione riguardanti ogni lavoratore per quanto riguarda la formazione generale e specifica, compresi i relativi aggiornamenti, e i responsabili, incaricati, addetti alle emergenze, Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per le formazioni tematiche specifiche. Nel corso del 2023 sono stati sviluppati e registrati internamente nuovi corsi di formazione sui diversi ambiti della salute e sicurezza, che saranno poi resi disponibili dal 2024 a tutti i dipendenti del Gruppo in Italia in modalità on-demand.

Il piano formativo annuale del 2023 ha previsto l'erogazione di corsi di formazione base per i neoassunti e di aggiornamento per gli altri lavoratori, formazione per dirigenti e preposti, formazione base e aggiornamento per RLS, formazione addetti alle emergenze, corso di formazione di primo soccorso, formazione in tema di prevenzione incendi a basso/medio/alto rischio. Entro il 2024, Engineering si è posta l'obiettivo di formare oltre il 20% dipendenti in Italia in materia di primo soccorso antincendio.

Nel 2023 sono state erogate oltre 33.500¹⁸ ore di formazione in tema salute e sicurezza, equivalenti a 2,3 ore di formazione media annua per dipendente.

Nel 2023, la società ha raggiunto un importante obiettivo legato alla comunicazione interna, garantendo l'organizzazione di riunioni periodiche specifiche per ciascuna Legal Entity, con la partecipazione dei rispettivi rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza. L'organizzazione di riunioni periodiche rappresenta un obbligo di legge, che prima veniva svolto in maniera collettiva. Il cambiamento di approccio ha portato certamente un valore aggiunto al processo, poiché ha reso possibile l'interazione diretta tra i datori di lavoro e i rappresentanti dei lavoratori di ciascuna Legal Entity. Questo ha permesso di affrontare temi e problemi specifici, dando forma a un dialogo più mirato e produttivo.

In Engineering, garantire la salute e la sicurezza sul lavoro si traduce anche nella capacità di ascoltare i propri collaboratori. A tal fine, vengono offerte modalità di contatto sia dirette che indirette per consentire ai collaboratori di esprimere dubbi o segnalare situazioni potenzialmente rilevanti per la sicurezza dei colleghi o sulla gestione delle procedure per proteggerla.

Le modalità di ascolto includono la comunicazione tramite i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e la Rappresentanza Sindacale Unitaria, che fungono da intermediari e sono responsabili di riportare le richieste alla funzione Salute e Sicurezza. Questi rappresentanti, presentati ai lavoratori durante i corsi per i neoassunti, partecipano attivamente alla gestione e a diversi eventi istituzionali, come le ispezioni dei medici competenti nelle sedi, gli audit, le ristrutturazioni degli edifici aziendali o iniziative che possono modificare i rischi del DVR. I dipendenti possono comunicare facilmente con i propri rappresentanti attraverso una Community Wall nell'Intranet aziendale.

Le persone di engineering



¹⁸ Il dato esclude la società Atlantic Technologies S.p.A., Extra RED Srl, C. Consulting S.p.A., FDL Servizi Srl, Industries Excellence S.p.A., Nexera S.p.A e Crispy Bacon Shpk. @ engineering





04

Privacy e sicurezza delle informazioni

Successivamente all'entrata in vigore del GDPR che nel 2018 ha segnato una prima svolta in materia di data protection, negli ultimi anni si sta assistendo ad un proliferare di normative afferenti alla data protection e ad essa complementari che richiedono un continuo adeguamento da parte delle organizzazioni, come, a titolo esemplificativo, la NIS II (Network and Information Security II), che si propone l'obiettivo di armonizzare le misure e gli approcci negli Stati membri dell'UE per proteggere le infrastrutture digitali, e il Regolamento Dora che definisce obblighi sulla sicurezza dei sistemi informatici e di rete con riferimento al settore finanziario.

Nel 2023 inoltre Engineering ha implementato il proprio nuovo Modello Organizzativo di Privacy (MOP), migliorando la postura della società e del Gruppo nella governance dei dati personali.

Parallelamente all'adozione del MOP, Engineering nel corso del 2023 ha aggiornato diverse procedure e policy aziendali in materia data protection allo scopo di allinearsi ai più recenti orientamenti in materia ed effettuato attività di formazione volte alla promozione di una cultura aziendale consapevole e proattiva sul tema della protezione dei dati. Tali azioni riflettono l'adozione di un approccio olistico dell'azienda verso una privacy sostenibile e rispondente all'operatività aziendale.

Il modello organizzativo (“MOP”)

GRI 418-1

Nel 2022, Engineering Ingegneria Informatica SpA e le società controllate del Gruppo hanno intrapreso una revisione sostanziale del loro assetto direttivo e della governance. Questo cambiamento ha posto le fondamenta per un progetto che ha preso pieno avvio nel primo semestre del 2023, dedicato all'ulteriore analisi e approfondimento delle pratiche di trattamento dei dati personali all'interno del Gruppo.

Tra queste l'implementazione del nuovo **Modello Organizzativo Privacy (“MOP”)** per le attività di privacy e protezione dei dati, che ha lo scopo di: (I) assegnare ruoli e responsabilità alle figure con conoscenza e/o partecipazione nei processi di trattamento dei dati; (II) ottimizzare i doveri, facilitando anche l'interazione tra il business, il reparto legale e il DPO; (III) garantire un approccio consistente ed olistico a tutto il gruppo Engineering nell'analisi e nell'identificazione dei processi che coinvolgono il trattamento di dati personali.

Il MOP:

- Assegna i ruoli privacy e relative responsabilità a: I) Executive Data Manager (i.e. i primi riporti del CEO); II) Data Manager (secondi riporti del CEO); III) Contact Point Privacy (che operano sotto la supervisione dei Data Manager e fungono da collegamento funzionale con l'ufficio del DPO);
- Stabilisce un sistema organizzativo, di governance e regolamentare per assicurare un'ampia applicazione, una costante valutazione e un necessario aggiornamento delle misure richieste dalla Normativa sulla Privacy;
- Assicura l'implementazione progressiva di un sistema strutturato e organico di procedure e di controllo (ex ante ed ex post) atte a prevenire e gestire possibili rischi in ambito di protezione dei dati;
- Controlla, tramite le figure introdotte dal modello stesso, i diversi aspetti dei processi legati al trattamento dei dati personali in conformità con le leggi applicabili, attraverso anche l'implementazione di un sistema di monitoraggio continuo delle attività aziendali che prevenga violazioni della privacy e riduca un eventuale reiterazione di comportamenti non conformi alla legislazione del settore.

Al nuovo MOP, si aggiunge l'avvio di gruppi di lavoro interni atti a:

- Refinire la mappatura dei trattamenti di dati personali effettuati in EII e nelle sue controllate. A questo scopo, si sta implementando un nuovo tool che consentirà a tutte le società del Gruppo di (I) gestire in modo uniforme – attraverso l'adozione di naming convention – il Registro dei trattamenti e di (II) integrare le valutazioni di impatto sulla privacy dei trattamenti (Data Protection Impact Assessment – DPIA) sin dall'annotazione iniziale nel Registro;
- Strutturare flussi per garantire la conformità dei trasferimenti internazionali di dati, anche in riferimento ai servizi forniti ai clienti attraverso società controllate che si trovano all'interno del perimetro del near shoring, ma fuori dallo Spazio Economico Europeo;
- Rivedere e aggiornare le procedure sui data breach e sui diritti delle persone interessate, con un massimo riguardo per la loro tutela;
- Adottare un metodo di bilanciamento degli interessi (Legitimate Interest Assessment – LIA).

Tra le altre attività significative del 2023, ci sono l'introduzione di diverse procedure chiave, tra cui la gestione dei data breach, la gestione dei diritti degli interessati, la metodologia circa la valutazione dell'interesse legittimo, le linee guida per i Contact Point del DPO, e le procedure per il trasferimento dei dati personali verso paesi extra UE. Queste misure hanno rafforzato il modello organizzativo di Engineering, assegnando ruoli e responsabilità specifici per garantire un efficace presidio sulla privacy.

Inoltre, l'Azienda ha adottato un tool informatico per facilitare la gestione dei registri di trattamento dei dati personali, che ha consentito di generare sinergie all'interno del Gruppo e un approccio univoco nella definizione dei cluster di trattamento.

Nel 2023 è continuato lo sforzo di allineamento di nuove società del Gruppo, aventi sede in paesi extra-europei come la Serbia e l'Albania, che hanno richiesto specifici interventi in materia di privacy.

Engineering ha concentrato i propri sforzi in termini di sicurezza dei dati in progetti che hanno rafforzato ulteriormente le regole di governance interna, come a titolo esemplificativo quello relativo al sistema WorkDay per la gestione integrata dei dipendenti a livello globale (sicurezza dei dati dei propri dipendenti) e con il supporto fornito nel processo di implementazione delle segnalazioni whistleblowing.

L'Azienda ha risposto inoltre proattivamente nell'ambito del progetto di adesione alla piattaforma OpenEs in ambito procurement, gestendo gli aspetti privacy nelle relazioni con i fornitori al fine di garantire una supply chain compliant anche dal punto di vista dei requisiti privacy, aspetto che è stato indirizzato anche rendendo l'analisi preventiva del Data Processing Agreement step obbligatorio del processo di procurement.

Nel 2023 l'azienda ha confermato l'impegno nell'educazione e nella sensibilizzazione sui temi della privacy, pianificando analisi di impatto e simulazioni di attacco phishing per rafforzare ulteriormente la propria resilienza. L'iniziativa di tradurre le policy aziendali in inglese e di estendere il modello organizzativo privacy a tutte le Legal Entity del Gruppo, anche quelle recentemente acquisite, sottolinea l'approccio olistico di Engineering alla privacy e alla protezione dei dati, sia in Italia che a livello internazionale.

Nel complesso, le azioni intraprese da Engineering nel 2023 riflettono un solido impegno verso l'integrazione di pratiche di privacy sostenibili e conformi, rafforzando la fiducia di clienti, partner e dipendenti nella sua capacità di gestire dati personali con la massima cura e attenzione.

Quanto alla formazione in materia privacy e data protection, nel corso del 2023 essa è stata erogata attraverso un corso on line obbligatorio per tutta la popolazione aziendale e corsi tematici per determinate figure professionali (ad esempio, in materia di approvvigionamento).



Inoltre, nel corso del 2023 è stata avviata la formazione dei dipendenti in merito all'utilizzo del tool per la tenuta del Registro dei trattamenti e sono state pianificate ulteriori attività di formazione del personale in materia privacy, sia di tipo "base", in una ottica di refresh, sia "job specific" in considerazione delle attività concretamente svolte da ciascuno.

Sempre nel corso del 2023, Engineering ha organizzato un workshop dedicato alla tutela della privacy e della sicurezza delle informazioni in applicazioni e servizi web, che ha coinvolto 698 risorse aziendali, di cui 522 con partecipazione sincrona e 176 asincrona. Sono state coinvolte 14 aree diverse dell'azienda, dimostrando un approccio interdisciplinare e collaborativo. I benefici di questi workshop includono un innalzamento della consapevolezza sui rischi e le responsabilità legate all'esposizione su web di applicazioni e servizi, oltre alla condivisione di intenti, obiettivi e vincoli tra Sales, Delivery e le funzioni di Security&Privacy, per una collaborazione più attiva e sostenibile nel ridurre i rischi. In generale, tutti i dipendenti del Gruppo Engineering sono tenuti a seguire le sessioni formative relative al Codice Privacy e alla fine del 2023 il 57% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito privacy.

Nel periodo in esame non sono stati registrati reclami accertati relativi a violazioni della privacy, fughe, furti o perdite di dati.

Corporate cybersecurity

Engineering conosce l'importanza cruciale che la sicurezza informatica riveste nella Digital Transformation ed è consapevole che la salvaguardia dei sistemi informatici è fondamentale per garantire la piena operatività degli enti pubblici e delle imprese, nonché la continuità del business delle stesse. La strategia Cyber monitora costantemente l'evoluzione delle normative di settore al fine di garantire l'allineamento ai regolamenti in coordinamento con le strutture aziendali competenti.

Grazie alle più moderne infrastrutture e alle più avanzate tecnologie, la rete integrata dei tre data center assicura i più alti standard di sicurezza, affidabilità ed efficienza per gli oltre 400 clienti che affidano i loro dati. I data center conservano e gestiscono, come stabilito con i propri clienti, una grande mole di dati con alti livelli di sensibilità, utilizzati per processi aziendali molto critici, e ospitano servizi vari, dalla Information Technology all'outsourcing, fino all'innovazione basata sul modello Cloud Computing. Tutti i centri sono collegati in fibra e offrono soluzioni di Business Continuity tra Pont-Saint-Martin, Vicenza e Torino. L'intero perimetro dei servizi offerti include la gestione di circa 22.000 server, servizi di desktop management per 250.000 postazioni di lavoro, una rete di 18.000 apparecchi, uno spazio su disco di oltre 10 peta-byte, una piattaforma ibrida e multi-cloud che integra i principali hyperscaler cloud e piattaforme cloud private, più di 1.200 linee di Wide Area Network e fornisce servizi a oltre 2 milioni di ticket all'anno (richieste di servizio dagli utenti).

Per assicurare la sicurezza di questi siti, è stata sviluppata un'avanzata infrastruttura di cybersecurity e l'azienda ha lavorato incessantemente sulla implementazione di appropriate pratiche di governance e soluzioni tecnologiche avanzate. Nello specifico, l'infrastruttura Security Operation Center (SOC), che si avvale delle soluzioni della controllata Cybertech, consente ad Engineering di offrire ai propri clienti servizi avanzati di sicurezza delle infrastrutture IT, nonché il monitoraggio in tempo reale di eventuali incidenti e la gestione degli stessi. Le principali funzioni operative sono assegnate al Group Information Security Office (GISO), che guida le attività di cybersecurity e supervisiona i processi operativi presi. Il processo di rafforzamento della struttura, già iniziato nel 2022, è proseguito anche nel corso del 2023.

Nel 2023, il Data Center di Vicenza ha proseguito il suo impegno verso l'eccellenza nelle performance ambientali e nello standard di affidabilità. A seguito dell'avvio nel 2022 del processo di ri-certificazione secondo lo standard ANSI/TIA-942-B¹⁹,

¹⁹ La norma ANSI/TIA 942 stabilisce i requisiti per i data center considerandone gli elementi costitutivi (tra cui architettura di rete, impianto elettrico, storage, ridondanza dei sistemi, sicurezza della rete, DB, protezione contro i rischi fisici, gestione energia, ecc.) e descrive quattro livelli di rating per valutare l'affidabilità dei data center. TIA (Telecommunications Industry Association) è la principale associazione che rappresenta l'industria ICT e cura lo sviluppo di standard nel settore ed è accreditata dall'ANSI (American National Standards Institute) come "Standards Developing Organization" (SDO). La norma ANSI / TIA-942 definisce quattro livelli in cui è possibile classificare i data center:

- Rated-1/Tier-1 Basic Site Infrastructure: Un data center con componenti singoli e un unico percorso di distribuzione che serve le apparecchiature informatiche. Ha una protezione limitata contro eventi fisici.
- Rated-2/Tier-2 Redundant Capacity Component Site Infrastructure: Un data center con componenti ridondati e un unico percorso di distribuzione che serve apparecchiature informatiche. Ha una protezione da eventi superiore rispetto al livello precedente.
- Rated-3/Tier-3 Concurrently Maintainable Site Infrastructure: Un data center con componenti ridondanti e percorsi di distribuzione indipendenti multipli al servizio delle apparecchiature informatiche. In genere, solo un percorso di distribuzione serve l'apparecchiatura del computer in qualsiasi momento. Il sito è mantenibile senza interrompere il funzionamento, il che significa che ogni singolo componente di capacità, inclusi gli elementi che fanno parte del percorso di distribuzione, può essere rimosso/sostituito/revisionato su base pianificata senza interrompere le capacità ICT per l'utente finale. Ha protezione contro la maggior parte degli eventi fisici.
- Rated-4/Tier-4 Fault Tolerant Site Infrastructure: Un data center con componenti di capacità ridondanti e percorsi di distribuzione indipendenti multipli che servono le apparecchiature informatiche. Il data center consente la manutenzione simultanea e un guasto in qualsiasi parte dell'installazione senza causare tempi di fermo. Ha una protezione contro quasi tutti gli eventi fisici. (fonte: Certificazione Data Center - ANSI TIA 942 - RINA Italy).

Engineering ha ottenuto nel mese di luglio 2023 la certificazione al Rating 4 per l'impianto in tutti i quattro ambiti considerati dalla norma: meccanico, elettrico, sicurezza fisica e telecomunicazioni. Oltre a questa certificazione, che sarà in vigore fino al 2026, Engineering ha ottenuto nei precedenti anni di rendicontazione anche la certificazione dall'Uptime Institute al TIER IV, sia per la fase iniziale di design che per quella finale di implementazione e post-verifica on site. Questo evidenzia come Engineering possieda i più alti standard di affidabilità del data center.

Nel corso del 2022 è stata aggiornata la Strategia in ambito Cyber Security, allineata alla Business Strategy e al NIST Cyber Security Framework, si compone di 4 pillars:

1. Continuo rafforzamento delle fondamenta in ambito Cyber Security;
2. La Cyber Security come abilitatore del business;
3. Allineamento ai regolamenti;
4. Essere preparati ad affrontare eventi "inaspettati" e avversi.

Per rendere la Strategia Cyber funzionale all'interno della struttura aziendale a coordinare l'adozione di policy tra le società del Gruppo, è stato rafforzato il Comitato di Sicurezza dell'Informazione, un organismo composto da Information Security Manager che presidiano specifici perimetri e/o clienti. Questi professionisti sono scelti per la loro conoscenza dei processi aziendali, competenza in materia di sicurezza e compliance e familiarità con l'operatività della relativa area organizzativa.

Il Comitato lavora per raggiungere obiettivi in linea con KRI e KPI specifici, inclusi i security rating elaborati da BitSight e SecurityScorecard. L'avvento del Comitato non solo arricchisce il flusso informativo sulla gestione della sicurezza tra i referenti di perimetro e il GISO, ma contribuisce anche notevolmente a potenziare la cooperazione e le sinergie tra i vari perimetri nell'identificazione di problemi e soluzioni.

Nel 2023, Engineering ha anche ampliato il proprio team dedicato alla cybersecurity, con un incremento netto di personale del 40%, nonostante la partenza di un componente, riflettendo ulteriormente la propria proattività nel rispondere alle crescenti minacce cyber.





Nell'ambito delle soluzioni di governance rientrano anche l'acquisizione e la manutenzione di standard e certificati di sicurezza riconosciuti a livello internazionale. In particolare:

- I Sistemi di Gestione della Sicurezza dei dati sono conformi agli standard della certificazione ISO 27001:2013 (Sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni), che ormai da due anni sono stati estesi alle linee guida ISO 27017 e ISO 27018;
- La controllata Engineering D.HUB possiede la certificazione ISO 20000:2011 per la fornitura di servizi ICT in outsourcing e la sua certificazione ISO 27001 è integrata con le linee guida ISO 27017 e ISO 27018, che consentono alle aziende che forniscono servizi in Infrastructure-as-a-Service (IaaS), Platform-as-a-Service (PaaS) e Software-as-a-Service (SaaS), o che sono Cloud Service Provider, di garantire ai loro clienti una maggiore protezione dei dati trattati. In particolare, Engineering D.HUB è stata accreditata presso AgID sia come CSP-Cloud Service Provider che come fornitore di servizi IaaS e PaaS. Nel 2021 D.HUB ha ottenuto anche la certificazione ISO 22301 nel campo della continuità operativa.

Nell'ambito del continuo potenziamento della Cyber Security, inoltre, sono stati avviati e ampliati progetti volti a rafforzare la sicurezza informatica dell'azienda. Queste attività sono guidate da un'analisi costante delle informazioni derivanti dalla Cyber Intelligence nell'ambito OSINT (Open Source Intelligence - notizie pubbliche relative ai fenomeni legati ai rischi cyber) e CLOSINT (informazioni provenienti da fonti non di pubblico dominio).

Le attività svolte nel corso dell'anno sono state mappate in un Framework Internazionale, basandosi sui rischi identificati e sulle relative contromisure. Un focus particolare è stato posto sull'assessment di resilienza che ha confermato l'allineamento di Engineering ai livelli dei principali competitor nel settore, oltre a evidenziare una maggiore capacità dell'azienda di rispondere efficacemente agli attacchi informatici.

La strategia adottata ha incluso un approccio a doppio livello di sicurezza, particolarmente nelle aree di maggior rischio, evidenziando un notevole investimento aziendale per rafforzare sia le tecnologie in uso sia la consapevolezza (awareness) delle stesse. Questo ha permesso di bloccare proattivamente le minacce, grazie anche al contributo di servizi di intelligence avanzati. L'attenzione costante al rischio cyber, monitorato attraverso fonti rilevanti, rappresenta una capacità critica per il business, tanto per Engineering quanto per i suoi clienti.

Per garantire la sicurezza dei sistemi informatici e sostenere il business evidenziando l'affidabilità del brand, il gruppo Engineering ha adottato una serie di procedure e tecnologie volte da un lato a ridurre la superficie di attacco e dall'altro a eliminare le vulnerabilità dei sistemi informatici, in particolare:

- Attack Surface Reduction: si tratta di attività regolari e essenziali per identificare la nostra "impronta digitale". Attualmente, gli "score" relativi evidenziano l'eccellenza dei nostri livelli di sicurezza.
- Continuous Vulnerability Assessment: il Gruppo Engineering ha istituito strumenti e processi per identificare automaticamente e rimuovere le vulnerabilità sul perimetro. Contribuiscono al processo di Vulnerability assessment le informazioni che il Gruppo riceve dalle partnership pubblico-privato e dalle analisi di aziende leader nel settore della Cyber Intelligence.
- Inoltre, sono condotte simulazioni di tentativi di attacco (Penetration Test - Red Team) sugli asset infrastrutturali e sulle applicazioni per identificare eventuali vulnerabilità e attuare un "remediation plan". Le attività di Red Team vengono svolte utilizzando le competenze del centro di eccellenza Cybertech e di terze parti leader nel settore.

I risultati di queste attività vengono utilizzati per definire un piano di continuo aggiornamento tecnologico ed organizzativo al fine di aumentare ulteriormente il livello di sicurezza dei nostri sistemi informatici. Nel 2023, Engineering ha ulteriormente sostanziato il proprio impegno nel rafforzamento delle misure di sicurezza IT, attraverso l'emissione di una serie di nuove policy volte a garantire un ambiente più sicuro e resiliente contro le minacce cyber.

Di seguito l'elenco completo delle policy emesse nel presente anno di rendicontazione:

- ISM04 - Sicurezza Infrastrutture IT
- ISM04 A01 - Sicurezza Protocolli Internet
- ISM04A02 - WorkStation Protection
- ISM05 - Security Incident
- ISM06 - Sicurezza Servizi ICT e WEB
- ISM07 - Patch and Vulnerability Management
- BCMS01 - Business Continuity Management System Manual
- BCMS02 - Business Continuity Policy
- BCMS03 - BC and Crisis Management Organizational Model
- BCMS04 - Group BCP
- BCMS05 - Emergency and Crisis Management Process
- BCMS05 Annex - Cyber Event Response Plan

Tra queste, le policy come ISM04 e ISM05 rivestono un ruolo cruciale poiché rafforzano la struttura complessiva di risposta agli incidenti e la protezione delle infrastrutture IT.

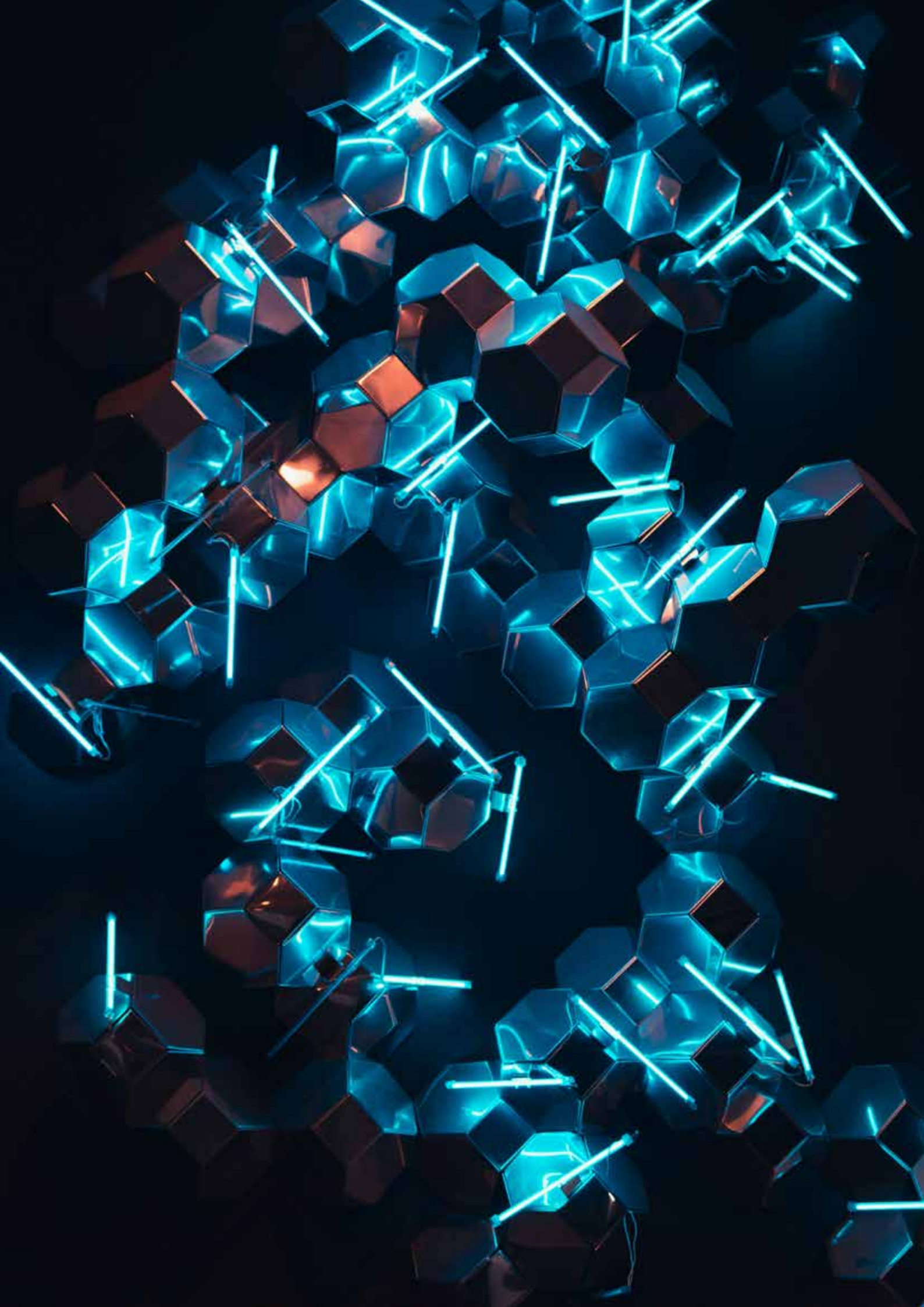
Tenendo in considerazione la continua evoluzione degli attacchi informatici l'azienda ha formalizzato la progettazione del Business Continuity Management Systems (BCMS) entrato pienamente a regime nel corso del 2023, volto a rafforzare la capacità di risposta agli eventuali eventi avversi.

Infine, Engineering ha riconosciuto l'importanza della formazione continua, integrando il percorso formativo obbligatorio con workshop specifici sulle tematiche di cybersecurity. Questo impegno nel rafforzamento delle competenze si propone di migliorare ulteriormente la capacità di risposta dell'azienda alle minacce cyber, con un'attenzione particolare alla collaborazione e al supporto nei confronti dei clienti. In particolare, Engineering ha proseguito il suo impegno nella sensibilizzazione alla sicurezza con diverse iniziative rivolte a tutti i livelli dell'organizzazione:

- **Corso obbligatorio di CyberSecurity:** con una partecipazione attiva, dove l'81% dei dipendenti in Italia ha superato il test finale del corso.
- **Workshop con aree tecniche:** che hanno visto la partecipazione di circa 700 dipendenti, con una presenza sia in aula che asincrona.
- **Comunicati 'Secure behaviour':** regolarmente inviati per mantenere alto il livello di consapevolezza sui rischi cyber.
- **Alert specifici su minacce emergenti:** tramite canali come Intranet ed e-mail, per una comunicazione tempestiva su nuove minacce.
- **Bollettini di vulnerabilità:** pubblicati mensilmente o ad ogni aggiornamento rilevante.

Alla fine del 2023 il 65% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito cybersecurity.

Inoltre, nel 2023 sono stati raccolti e analizzati oltre 36.000 alert, di cui solo circa 4.400 sono stati considerati «malicious».



05

L'impegno per
l'ambiente



Highlights

Consumo totale di energia

159.003 GJ

Emissioni di gas serra (Scope 1 + Scope 2 Market-Based)

8.016 tCO₂e

(-23% rispetto al 2022)

PUE dei data center

1,47 Pont Saint Martin; 1,84 Torino; 1,56 Vicenza

kWh consumo di energia elettrica totale derivante da fonti rinnovabili

75%

Certificazione Monitoraggio Emissioni

ISO 14064-1:2018

(rinnovata a giugno 2023)

Target Ambientali

Raggiunto il target di riduzione del consumo di energia elettrica del Data Center di Pont-Saint-Martin

(target verificato da ente terzo)

Nell'attuale contesto, in cui la tutela ambientale rappresenta una delle sfide globali più complesse, diventa prioritario un ripensamento complessivo delle strategie operative in tutti i settori dell'economia, compreso quello in cui opera Engineering. Le linee strategiche di intervento adottate dall'azienda rispetto ai temi rilevanti includono la riduzione del consumo energetico nei data center e negli uffici, il miglioramento della flotta aziendale e una gestione responsabile dei rifiuti.

In questo scenario, il Gruppo si impegna a destinare adeguate risorse umane e finanziarie alla piena attuazione e divulgazione della propria politica ambientale, nonché al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi necessari per applicarla. Al suo interno sono riportate le attività che possono avere un impatto maggiore sull'ambiente, continuamente monitorate per identificare possibili azioni di miglioramento. I dati che rappresentano la performance ambientale del Gruppo in Italia sono raccolti, processati e poi sottoposti ad un'analisi di rischi e opportunità che genera misure concrete, da implementare in tempi più o meno rapidi in base al grado di importanza assegnato.

Al fine di strutturare politiche, procedure, e assegnare ruoli e responsabilità, è da tempo stato implementato un sistema di gestione ambientale, certificato secondo lo standard internazionale ISO 14001, che copre le sedi italiane di Roma, Pont-Saint-Martin, Vicenza, Napoli, Palermo e tutte le società che vi operano (Engineering Ingegneria Informatica, Municipia, Engineering D.HUB, Nexen, Livebox e WebResults). Questo standard mira alla promozione e al miglioramento continuo degli aspetti ambientali in azienda e incoraggia la conformità legislativa, la comunicazione ambientale e il coinvolgimento delle parti interessate, contribuendo significativamente alla sostenibilità ambientale.



Efficienza dei consumi energetici

GRI 302-1

Data la natura dei servizi di Engineering, l'impatto ambientale di cui l'azienda è responsabile è principalmente dovuto all'attività dei data center (Pont-Saint-Martin, Torino e Vicenza) e alle oltre 80 sedi del Gruppo. Dunque, tale impatto deriva da utenze urbane che determinano consumo di energia elettrica per l'illuminazione e raffrescamento e gas naturale per il riscaldamento degli uffici, a cui si aggiungono i consumi di energia elettrica per la gestione e conservazione di un'enorme mole di dati presso i data center del Gruppo.

Con particolare riferimento ai consumi prodotti presso le proprie sedi, Engineering ha intrapreso con determinazione un percorso verso l'efficienza ambientale degli uffici, attraverso un'attenta strategia di ottimizzazione energetica. Una delle principali misure adottate a partire da luglio 2023, ha previsto la chiusura di tutti gli uffici ogni venerdì, oltre all'applicazione di regole precise relative all'accensione e allo spegnimento degli impianti di illuminazione.

Si segnala inoltre l'importante iniziativa intrapresa nella sede di Palermo, frutto di una collaborazione con la società EsCo di MUNICIPIA. In particolare, nel corso del 2023 è stata realizzata un'azione di re-lamping, ossia la sostituzione dell'illuminazione interna con lampade a LED. Questa operazione "pilota" ha portato a risultati significativi in termini di riduzione dei consumi energetici, avvalorati da una documentazione che presenta uno schematizzato confronto tra i consumi pre e post attivazione di tale iniziativa. La Società sta valutando ulteriori collaborazioni con EsCo di Municipia, allo scopo di estendere interventi simili anche ad altre sedi.

Tra le iniziative dirette ad incrementare l'efficienza energetica, inoltre, il Gruppo ha deciso di avviare un sistema di monitoraggio dell'energia attraverso il controllo diretto dei contatori. L'attività di programmazione e studio è stata condotta nel corso del 2023 e la messa in opera del progetto è prevista a partire dal 2024, inizialmente per le sedi di Roma, Torino e Pont-Saint-Martin, garantendo un monitoraggio accurato dei consumi energetici.

La sede di Roma, che ospita circa il 20% dei dipendenti del Gruppo, ha ottenuto la certificazione LEED, sviluppata dal U.S. Green Building Council (USGBC), che premia gli edifici che offrono ottime performance in termini di risparmio energetico e idrico, materiali e risorse utilizzate, progettazione e scelta del sito, riduzione delle emissioni di CO₂ e miglioramento della qualità ecologica interna. Nel 2022 questa certificazione è stata conseguita anche per la sede di Milano, raggiungendo il livello Gold.

La Società ha avviato lo studio di fattibilità di un progetto di installazione di impianti fotovoltaici di proprietà, così da ridurre l'approvvigionamento di energia elettrica da rete e aumentare contemporaneamente la quota parte di elettricità derivante da fonti rinnovabili.

Data center, modelli di sostenibilità energetica

I data center del Gruppo gestiscono l'infrastruttura tecnologica informatica essenziale affinché tutte le sedi possano svolgere le proprie attività in remoto, assicurando così la qualità dei servizi offerti ai clienti. Le priorità nella gestione attenta e responsabile dell'impatto ambientale dei data center, sono lo smaltimento dei rifiuti elettronici e l'efficientamento dei consumi energetici utile ad alimentare apparecchiature informatiche, impianti di raffreddamento, sistemi di ventilazione e distribuzione elettrica. Questa attenzione si manifesta nell'impegno costante e negli investimenti diretti a realizzare livelli di eccellenza in termini di sostenibilità ambientale.

IL PROGETTO DI EFFICIENTAMENTO DI PONT-SAINT-MARTIN

Il data center di Pont-Saint-Martin, in Valle d'Aosta, è dotato dal 2011 di un impianto geotermico di raffreddamento che funziona sfruttando l'acqua presente nella sottostante falda, caratterizzata da una temperatura costante di circa 13 gradi.

Nel 2021, è stato avviato un progetto per incrementare la capacità della struttura attraverso la trivellazione di due ulteriori pozzi (e il completo rinnovo tecnologico dell'impianto) e l'aumento della capacità di prelievo dell'acqua utilizzata per il raffreddamento (si è passati da 50 l/s a 96 l/s).

L'investimento ha subito cominciato a produrre alcuni benefici: i gruppi frigo adibiti al raffreddamento dell'acqua (7 gradi) sono stati spenti e i consumi di kWh sono diminuiti, consentendo un notevole risparmio nell'acquisto di energia elettrica. A conferma dell'eccellente livello di efficienza, nel biennio successivo il data center di Pont-Saint-Martin ha ulteriormente ridotto il proprio PUE (Power Usage Effectiveness), il parametro che misura la sostenibilità energetica, dimostrando un trend in continua e progressiva diminuzione anche nel 2023, passando a 1,47, a seguito del completamento del progetto idronico. Nel 2023, inoltre, è proseguito il progetto di compartimentazione dei flussi termodinamici all'interno del bunker, che consente di tenere separati caldo e freddo, apportando vantaggi derivanti dalla riduzione delle temperature nelle aree dedicate ai server e, di conseguenza, dalla minore necessità di energia per il raffreddamento.

Un ulteriore beneficio in termini ambientali di questo nuovo assetto impiantistico è rappresentato dal recupero di una porzione del calore contenuto nell'acqua del circuito di ritorno, che viene impiegato per il riscaldamento degli uffici. Questo, infatti ha portato al completo spegnimento dell'impianto di riscaldamento a gas, con conseguente azzeramento dei consumi di metano nel corso dell'anno. A fronte dell'impegno sulla sostenibilità, il Gruppo già dal 2022 ha iniziato a legare la propria strategia finanziaria alle performance ESG anche attraverso strumenti finanziari all'avanguardia strutturati insieme ai principali Istituti Finanziari. In particolare, il progetto di efficientamento energetico del datacenter di Pont-Saint-Martin è oggetto di valutazione annuale da parte di un ente terzo indipendente al fine di verificare il raggiungimento di un target di riduzione media annua del 5% dei consumi energetici nel periodo 2021-2024. Il raggiungimento del target comporta l'accesso, per Engineering, di condizioni economiche più vantaggiose nell'ambito di tali strumenti finanziari.

VICENZA: IL SISTEMA FREE COOLING

Nel 2023, il data center di Vicenza ha mantenuto un alto livello di efficienza energetica grazie alle attività di efficientamento avviate nel precedente anno di rendicontazione relative ai circuiti elettrici, di raffreddamento e di rete, registrando un PUE pari a 1,56. Allo stesso tempo ha preservato una notevole affidabilità impiantistica, grazie a soluzioni a basso impatto ambientale e ad accorgimenti strutturali, come la separazione dei locali interni dall'esterno tramite corridoi isolanti. Questa architettura consente di rilevare e isolare ogni eventuale danno ai sistemi del centro, sostenendo e mantenendo attivi allo stesso tempo tutti i carichi IT e i sistemi "business critical" dei clienti ospitati nella sede.

Proseguendo la strategia di efficientamento nel 2023 è stato completato un importante intervento di sostituzione delle unità refrigeranti aria-acqua con un sistema Free Cooling ad alta efficienza. Questa iniziativa ha eliminato totalmente i consumi idrici e ridotto significativamente i consumi elettrici rispetto ai sistemi a base acqua precedentemente utilizzati. Il completamento di questo progetto è un traguardo notevole per la sostenibilità ambientale del data center.

Sebbene l'intervento sia giunto a termine, Engineering continuerà a monitorare i consumi elettrici per stabilire con precisione l'entità del miglioramento in termini di efficienza energetica grazie al nuovo sistema di raffreddamento. Questo permetterà di consolidare l'impegno verso la riduzione dell'impatto ambientale e l'ottimizzazione delle risorse, garantendo ai clienti soluzioni sempre più sostenibili.

La lotta al cambiamento climatico nei processi

Il cambiamento climatico rappresenta una seria minaccia per gli esseri umani, gli ecosistemi e la biodiversità. Una lenta risposta a livello mondiale potrebbe avere conseguenze negative importanti, sia sulle aziende sia sui consumatori e la collettività più in generale. In questo contesto risulta fondamentale il ruolo delle aziende, che sono chiamate a dotarsi rapidamente di piani di decarbonizzazione o a intensificare quelli già pianificati, adottando al contempo misure per l'adattamento ai cambiamenti climatici.

In questo contesto, il Gruppo ha conseguito per il secondo anno di fila la certificazione ISO 14064-1:2018 relativa al monitoraggio delle emissioni di gas serra per le aziende italiane del gruppo (Engineering Ingegneria Informatica, Municipia, Engineering D.HUB, Nexen, Livebox, Cybertech e WebResults). Tale certificazione, oltre fornire linee guida internazionali per la quantificazione delle emissioni di gas serra delle aziende è utile per la verifica degli approcci utilizzati per la loro rendicontazione e modalità di calcolo.

Engineering ha inoltre deciso di intraprendere un percorso di sostenibilità mirato alla mitigazione dei propri impatti ambientali con un focus specifico alla lotta al cambiamento climatico. Durante il 2023, la Società ha promosso progetti e iniziative proseguendo l'impegno pluriennale che caratterizza le attività e gli obiettivi del Gruppo nell'ambito della sostenibilità.





Allineamento della metodologia di calcolo della carbon footprint al framework SBTi

Nel corso del 2023 è stato svolto un percorso di allineamento della metodologia di calcolo delle emissioni del Gruppo per allineare l'inventario ai requisiti del GHG Protocol e dell'SBTi, al fine di definire la corretta baseline per la definizione degli obiettivi di riduzione al 2030. Tale aggiornamento ha visto l'estensione del calcolo della carbon footprint del Gruppo attraverso:

- l'inclusione dell'intero perimetro globale delle società del Gruppo e delle sedi in cui esso opera. Per assicurare la completezza dei dati sono stati considerati i dati puntuali dei consumi, quando disponibili, e sono state effettuate stime per le società e le sedi in cui Engineering non è intestataria delle utenze e quindi non era disponibile il dato puntuale. Tali stime sono state basate su proxy, quali ad esempio i consumi per headcount.
- l'inclusione di tutte le categorie dello Scope 3 applicabili al Gruppo, ovvero le categorie 1. Acquisto di beni e servizi, 3. Attività legate ai combustibili e all'energia, 4. Trasporto upstream, 5. Produzione di rifiuti, 6. Viaggi di lavoro e 7. Pendolarismo dei dipendenti.

Il primo esercizio di calcolo con questa metodologia è stato svolto con riferimento al 2022, che è stato scelto come anno base per la definizione dei target di riduzione delle emissioni al 2030 presentati a SBTi e per il piano di decarbonizzazione approvato a livello di Gruppo.

Soprattutto per quanto riguarda il perimetro delle emissioni legate alla catena del valore, il Gruppo Engineering si impegna ad affinare costantemente la copertura, granularità e consistenza dei dati raccolti, che si riflette in un profilo emissivo in costante miglioramento.

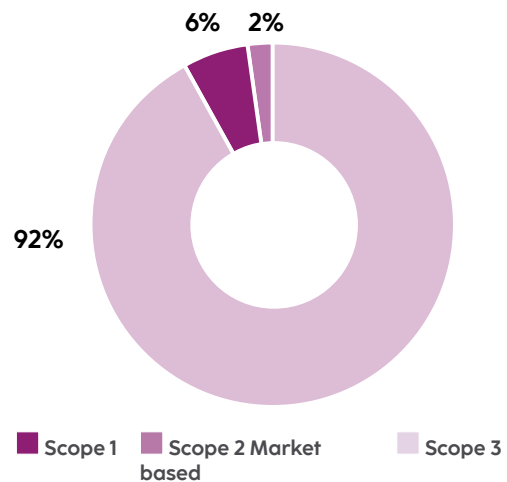
I risultati della Carbon Footprint

GRI 305-1; 305-2; 305-3

Le emissioni di gas ad effetto serra (GHG, greenhouse gases) sono prodotte dal Gruppo direttamente dai processi operativi (Scopo 1) e indirettamente sia attraverso l'approvvigionamento di energia elettrica da terzi (Scopo 2) e lungo la catena del valore (Scopo 3).

Le emissioni di Scopo 1 considerano tutte le fonti emissive dirette del Gruppo Engineering e comprendono principalmente le emissioni derivanti dall'utilizzo delle macchine aziendali da parte dei dipendenti, le emissioni di gas metano associate al riscaldamento degli uffici, le emissioni di gasolio utilizzato per i generatori di emergenza nei data center e le emissioni derivanti dalle perdite di gas refrigeranti per il raffreddamento dei data center. Le emissioni di Scopo 2 riflettono l'impatto dell'approvvigionamento di energia elettrica per gli uffici e i datacenter e vengono quantificate con le metodologie location-based e market based: la definizione dei target di riduzione di gruppo e la strategia di decarbonizzazione prendono come riferimento le emissioni market-based, in quanto tracciano gli sforzi di Engineering nell'aumentare la quota di energia approvvigionata da fonti rinnovabili. Le emissioni di Scopo 3 rappresentano per il Gruppo Engineering più del 90% delle emissioni complessive, ovvero la fonte emissiva più materiale: in particolare, la categoria di Scopo 3 più rilevanti è quella relativa all'acquisto di beni e servizi, seguita dal pendolarismo e viaggi di lavoro.

Emissioni di GHG totali del Gruppo



Le emissioni di Scopo 1 risultano in diminuzione nel 2023 rispetto al 2022 (-7%), a seguito di una diminuzione dei consumi di gas naturale, dovuti principalmente alla dismissione dell'impianto di riscaldamento a metano degli uffici di Pont Saint-Martin, e a una raccolta dati maggiormente puntuale sulle perdite di gas refrigeranti dalle macchine di condizionamento degli ambienti.

Le emissioni di Scopo 2 risultano in diminuzione nel 2023 rispetto al 2022 (-6% e -49% rispettivamente secondo la metodologia location-based e market-based). La principale differenza in termini emissivi nell'approccio market-based nel 2023 è giustificata dall'acquisto di certificati di origini per quasi la totalità dei consumi energetici degli uffici di Roma, oltre alla copertura totale dei consumi elettrici dei data center, in linea con i precedenti anni.

Le emissioni di Scopo 3 sono aumentate nel 2023 del 26% rispetto al 2022. La motivazione principale riguarda la categoria emissiva legata all'acquisto di beni e servizi, dove è stato registrato uno speso maggiore per le entità italiane ed estere. Anche la categoria legata alle emissioni di trasporto dei viaggi di lavoro ha registrato un aumento di circa il 65% nel 2023 rispetto al 2022, a seguito di una raccolta di dati primari dalle società del Gruppo più granulare e sistematica attraverso la piattaforma dedicata alla raccolta dei dati di sostenibilità del Gruppo.

Più ibrido ed elettrico nella flotta auto

Engineering continua nel suo percorso di miglioramento nell'ambito della mobilità sostenibile con iniziative rivolte ad una gestione della flotta auto sempre meno emissiva. Tra queste spicca l'avvio di un progetto di corporate car sharing, che prevede la sostituzione delle auto ad uso servizio ad alimentazione convenzionale con veicoli a propulsione elettrica. Parallelamente è inoltre prevista l'installazione di circa 80 colonnine per la ricarica elettrica la cui installazione sarà graduale, partendo dalle sedi più grandi per raggiungere quelle minori.

Nel 2023, inoltre, è stato avviato il processo di aggiornamento e revisione della policy che disciplina le modalità di utilizzo dei mezzi e le tipologie di vetture disponibili (Car list) la cui conclusione è fissata per il 2024. La nuova policy prevederà, tra le altre cose, un incentivo per i dipendenti che sceglieranno veicoli ad alimentazione elettrica.

Grazie al target relativo alla riduzione dei consumi del parco auto e alla conversione ai veicoli elettrici si prevede una riduzione anche delle emissioni di NOx e SO2 del 15% entro il 2030.

Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare

GRI 306-1; 306-2

Engineering si impegna attivamente nella gestione responsabile dei rifiuti, mirando a ridurre gli sprechi e gli impatti ambientali lungo l'intera catena del valore. Attraverso iniziative di economia circolare e scelte consapevoli, l'Azienda promuove il riuso e il recupero di materiali, contribuendo a un futuro più sostenibile.

Con particolare riferimento alla gestione dei rifiuti, il Gruppo si impegna a contenere gli sprechi e gli impatti negativi che ne derivano. Per mitigare questo impatto, il Gruppo nelle scelte di acquisto dà priorità a beni e servizi con caratteristiche migliori in termini di materiali, consumi e durata, con l'obiettivo di ridurre gli impatti e promuovere una logica di riuso. Ne è un esempio il passaggio ad un nuovo fornitore di personal computer, che ha determinato una riduzione di circa il 40% del volume del packaging utilizzato, contribuendo così ad una diminuzione nella produzione di rifiuti e dello spazio richiesto per lo stoccaggio.

Tale fornitore si è impegnato a rimuovere tutto il packaging in plastica monouso entro il 2025, utilizzando solo materiali da foreste certificate, ed entro il 2030 mira a utilizzare imballaggi completamente riciclabili e materiali riciclati, rinnovabili o ottenuti responsabilmente.

Per ridurre al minimo l'impatto sull'ambiente tutti i rifiuti prodotti vengono affidati a ditte specializzate e certificate per il corretto recupero dei materiali. Attraverso un processo di simbiosi industriale, illustrato nella policy aziendale, gli "scarti" possono essere riutilizzati in altri settori produttivi.

Di fondamentale importanza, inoltre, è l'impegno di Engineering nella promozione e gestione efficace dei Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE). Al centro del progetto vi è la proposta non solo di limitare la produzione di rifiuti, ma soprattutto di inserirli nuovamente all'interno di un circolo produttivo attraverso la rigenerazione del materiale o il recupero di componentistica o materie prime. Sono state studiate tre principali modalità d'intervento:

- la cessione gratuita a dipendenti di PC obsoleti;
- l'assegnazione di una seconda vita all'hardware in disuso;
- il disassemblaggio dei RAEE fino all'estrazione della materia prima.

Già nel 2023, per esempio, sono stati ceduti ai dipendenti circa 150 laptop. Dal punto di vista operativo, vengono considerate tutte le sedi aziendali presenti sul territorio italiano e selezionate quelle in cui è presente hardware riutilizzabile. Le sedi vengono quindi categorizzate in base ai tipi di intervento effettuabili e alcune apparecchiature vengono ricondizionate, mentre altre ridotte a materia prima.

Da anni, l'ufficio Servizi Infrastrutture Tecnologiche (SIT) si dedica infatti al recupero dei PC danneggiati attraverso la sostituzione dei componenti, evidenziando come la sostenibilità possa tradursi in vantaggi economici tangibili e iniziative di economia circolare.

Sono state inoltre attuate delle verifiche periodiche sugli impianti RAEE in diverse sedi, con lo scopo di monitorare l'efficacia degli interventi effettuati. Il progetto è costantemente monitorato e sono sempre in corso nuove iniziative per migliorare l'efficienza e l'impatto delle politiche di gestione dei RAEE.

Nel 2023 è stato anche avviato un percorso di svuotamento dei magazzini di apparecchi elettrici ed elettronici di Engineering che, con la collaborazione di un'impresa specializzata, ha portato al recupero dell'80% dei laptop e PC conferiti e del 41% dei monitor conferiti. Per la particolarità dell'hardware dei server, non si è potuto procedere al recupero del materiale conferito.







06

Reporting e dati



Approccio al Reporting

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 del Gruppo Engineering rende conto degli impatti positivi e negativi che interessano l'azienda, dunque impatti effettivi, ma anche quelli che potrebbero interessarla, in tal caso si parla di impatti potenziali, lungo la sua catena dal valore.

Per assicurare la qualità delle informazioni riportate, nella redazione del report sono stati seguiti i relativi principi indicati dal GRI:

- Accuratezza: il livello di dettaglio dei contenuti riportati nel presente Bilancio di Sostenibilità è stato stabilito per favorire la comprensione e la valutazione delle performance di sostenibilità di Engineering nel periodo di rendicontazione;
- Equilibrio: i contenuti del presente documento riportano in maniera equilibrata le performance di Engineering nel periodo di rendicontazione, rappresentando sia i traguardi raggiunti, sia i margini di miglioramento dell'azienda;
- Chiarezza: per rendere i contenuti fruibili e di facile comprensione per tutti è stato preferito un linguaggio chiaro e accessibile e l'utilizzo di grafici e tabelle nei quali vengono rappresentate le performance aziendali;
- Comparabilità: i dati presentati nel Bilancio sono riportati, per quanto possibile, per il triennio 2021-2023, in modo tale da permettere il confronto delle performance nel tempo. Inoltre, sono state utilizzate le modalità di rappresentazione delle informazioni indicate dagli Standard GRI per consentire il confronto anche con altre realtà;
- Completezza: gli impatti trattati nel presente Bilancio sono rappresentati nella loro interezza e descrivono gli aspetti ambientali, sociali ed economici più rilevanti per l'attività di Engineering, al fine di permettere una valutazione completa delle performance dell'azienda nell'anno di rendicontazione;
- Contesto di sostenibilità: le performance di Engineering sono presentate nel contesto più ampio dello sviluppo sostenibile;
- Tempestività: il presente documento è stato pubblicato nell'arco del 2023;
- Verificabilità: Engineering ha raccolto ed analizzato i dati in modo tale che le informazioni possano essere esaminate per stabilirne la veridicità.

Tavole di performance

DATI DEL PERSONALE

GRI 2-7; GRI 2-8; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 404-1; GRI 405-1; 405-2

Consistenza del personale dipendente/subordinato per tipo di contratto e genere al 31/12	2023				2022				2021			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA												
A tempo indeterminato	8.378	4.013	-	12.391	7.334	3.440	-	10.774	6.829	3.175	-	10.004
A tempo determinato	34	17	-	51	18	11	-	29	26	14	-	40
Totale Italia	8.412	4.030	-	12.442	7.352	3.451	-	10.803	6.855	3.189	-	10.044
ESTERO												
A tempo indeterminato	1.383	518	16	1.917	1.014	354	0	1.368	1.115	372	-	1.487
A tempo determinato	20	9	-	29	6	2	0	8	20	20	-	40
Non disponibile	1	1	22	24	0	0	367	367	-	-	-	-
Totale Estero	1.404	528	38	1.970	1.020	356	367	1.743	1.135	392	-	1.527
TOTALE COMPLESSIVO	9.816	4.558	38*	14.412	8.372	3.807	367**	12.546	7.990	3.581	-	11.571

* Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e tipo di contratto.

** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc, Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e tipo di contratto.

Consistenza del personale dipendente per tipologia di impiego e genere al 31/12	2023				2022				2021			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA												
Full-time	8.347	3.559	-	11.906	7.279	2.988	-	10.267	6.783	2.689	-	9.472
Part-time	65	471	-	536	73	463	-	536	72	500	-	572
Totale Italia	8.412	4.030	-	12.442	7.352	3.451	-	10.803	6.855	3.189	-	10.044
ESTERO												
Full-time	1.379	497	16	1.892	994	324	-	1.318	1.130	384	-	1.514
Part-time	25	31	-	56	13	29	-	42	5	8	-	13
Non disponibile	-	-	22	22	-	-	383	383	-	-	-	-
Totale Estero	1.404	528	38	1.970	1.007	353	383	1.743	1.135	392	-	1.527
TOTALE COMPLESSIVO	9.816	4.558	38*	14.412	8.359	3.804	383**	12.546	7.990	3.581	-	11.571

* Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e tipologia di impiego.

** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc, Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e tipologia di impiego.

Informativa sugli altri dipendenti - Italia*	Unità di misura	2023	2022	2021
Lavoratori al 31 dicembre				
Numero totale di tirocinanti	n.	18	116	195
Numero totale di lavoratori somministrati	n.	224	228	192
Distaccati provenienti da società esterne al Gruppo, che prestano servizio per una società del Gruppo	n.	145	163	166
TOTALE	n.	387	507	553

* Il perimetro di rendicontazione esclude le seguenti società: Gruppo Be, Extra RED Srl, Industries Excellence S.p.A., FDL Servizi Srl, al netto del numero dei tirocinanti che include anche le società Be Shaping the Future Management Consulting, Be Shaping the Future Digitech Solutions e Iquii.

Dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva **	Unità di misura	2023	2022*	2021*
Lavoratori al 31 dicembre				
Numero di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva	n.	13.470	12.546	11.571
Numero totale di dipendenti	n.	14.412	12.546	11.571
Percentuale di dipendente coperti da un accordo di contrattazione collettiva	%	93,5%	100%	100%

* Il perimetro di rendicontazione del 2022 e del 2021 includeva il Gruppo Engineering Italia, escludendo le controllate estere.

** Il numero e la percentuale di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva coincide con il numero e la percentuale di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori formalmente eletti. In particolare, in Italia la contrattazione collettiva tratta le seguenti tematiche: (i) costituzione, tipologie, luogo della prestazione e modifiche del rapporto di lavoro, (ii) classificazione del personale e particolari tipologie di lavoratori, (iii) orario di lavoro, (iv) retribuzione, (v) salute e sicurezza, (vi) assenze, permessi e tutele, (vii) risoluzione del rapporto di lavoro.

Consistenza totale della forza lavoro al 31/12 per area geografica e genere	2023				2022				2021			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA												
Italia Nord	3.800	1.865	-	5.665	3.149	1.547	-	4.696	2.877	1.449	-	4.326
Italia Centro	3.194	1.584	-	4.778	2.894	1.419	-	4.313	2.704	1.331	-	4.035
Italia Sud e Isole	1.418	581	-	1.999	1.309	485	-	1.794	1.274	409	-	1.683
EUROPA												
Albania	-	-	18	18	-	-	-	-	-	-	-	-
Austria	31	10	-	41	-	-	-	-	-	-	-	-
Belgio	17	14	-	31	15	18	6	39	27	18	-	45
Francia	-	-	16	16	3	2	12	17	15	3	-	18
Germania	214	69	-	283	163	65	20	248	199	80	-	279
Gran Bretagna	64	28	-	92	18	5	4	27	5	-	-	5
Lussemburgo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	14	19	-	33	-	-	-	-	-	-	-	-
Repubblica Ceca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Romania	35	48	-	83	-	-	-	-	-	-	-	-
Serbia	187	74	-	261	-	-	273	273	160	67	-	227
Spagna	13	3	3	19	15	5	-	20	14	6	-	20
Svizzera	30	5	1	36	9	1	-	10	13	1	-	14
Ucraina	12	10	-	22	-	-	-	-	-	-	-	-
Ungheria	4	-	-	4	4	-	-	4	6	-	-	6
AMERICA												
Argentina	7	1	-	8	7	1	-	8	5	1	-	6
Brasile	591	198	-	789	645	225	-	870	540	181	-	721
Messico	15	4	-	19	15	5	-	20	7	2	-	9
USA	132	25	-	157	121	25	11	157	127	25	-	152
ASIA												
India	38	20	-	58	5	4	41	50	15	8	-	23
Malesia	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
TOTALE COMPLESSIVO	9.816	4.558	38*	14.412	8.372	3.807	367**	12.546	7.990	3.581	-	11.571

* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

Consistenza totale del personale dipendente per fascia di età e genere al 31/12	2023				2022				2021			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
Numero di dipendenti												
Età < 30 anni	1.848	718	3	2.569	1.415	553	0	1.968	1.203	485	0	1.688
Età 30 – 50 anni	5.227	2.639	12	7.878	4.149	2.057	0	6.206	4.416	2.083	0	6.499
Età > 50 anni	2.741	1.201	1	3.943	2.616	1.145	0	3.761	2.371	1.013	0	3.384
Età non disponibile	0	0	22	22	0	0	611	611	0	0	0	0
Percentuale di dipendenti												
Età < 30 anni	13%	5%	0%	18%	11%	4%	0%	16%	10%	4%	0%	15%
Età 30 – 50 anni	36%	18%	0%	55%	33%	16%	0%	49%	38%	18%	0%	56%
Età > 50 anni	19%	8%	0%	27%	21%	9%	0%	30%	20%	9%	0%	29%
Età non disponibile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%	0%	0%	0%	0%
TOTALE COMPLESSIVO	68%	32%	0%*	100%	65%	30%	5%**	100%	69%	31%	0%	100%

* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere ed età.

** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere ed età.

Consistenza totale del personale dipendente per inquadramento e genere al 31/12	2023				2022				2021			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
Dirigenti	473	109	-	582	371	74	-	445	325	69	-	394
Quadri	2.009	680	2	2.691	1.748	588	-	2.336	1.588	520	-	2.108
Impiegati	7.311	3.762	14	11.087	6.055	3.093	-	9.148	6.071	2.992	-	9.063
Operai	4	1	-	5	6	-	-	6	6	-	-	6
Inquadramento non disponibile	19	6	22	47	-	-	611	611	-	-	-	0
Percentuale di dipendenti												
Dirigenti	3%	1%	-	4%	3%	1%	-	4%	3%	1%	-	3%
Quadri	14%	5%	0%	19%	14%	5%	-	19%	14%	4%	-	18%
Impiegati	51%	26%	0%	77%	48%	25%	-	73%	52%	26%	-	78%
Operai	0%	0%	-	0%	0%	-	-	0%	0%	-	-	0%
Inquadramento non disponibile	0%	0%	0%	0%	-	-	5%	5%	-	-	-	-
TOTALE COMPLESSIVO	68%	32%	0%*	100%	65%	30%	5%**	100%	69%	31%	0%	100%

* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e inquadramento.

** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere e inquadramento.

Consistenza del personale dipendente per inquadramento e fascia d'età al 31/12	2023				2022				2021			
	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni	Non disp.	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni	Non disp.	< 30 anni	30 – 50 anni	> 50 anni	Non disp.*
Numero di dipendenti												
Dirigenti	-	263	319	-	-	147	298	-	-	126	268	-
Quadri	22	1.284	1.385	-	11	982	1.343	-	11	892	1.205	-
Impiegati	2.541	6.314	2.232	-	1.957	5.076	2.115	-	1.677	5.480	1.906	-
Operai	-	1	4	-	-	1	5	-	-	1	5	-
Inquadramento non disponibile	6	16	3	22	-	-	-	611	-	-	-	-
Percentuale di dipendenti												
Dirigenti	-	2%	2%	-	-	1%	2%	-	-	1%	2%	-
Quadri	0%	9%	10%	-	0%	8%	11%	-	0%	8%	10%	-
Impiegati	18%	44%	15%	-	16%	40%	17%	-	14%	47%	16%	-
Operai	-	0%	0%	-	-	0%	0%	-	-	0%	0%	-
Inquadramento non disponibile	0%	0%	0%	0%	-	-	-	5%	-	-	-	-
TOTALE COMPLESSIVO	18%	55%	27%	0%*	16%	49%	30%	5%**	15%	56%	29%	-

* Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età e inquadramento.

** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età e inquadramento.

Consistenza del personale dipendente appartenente alle categorie protette per inquadramento e genere al 31/12	2023*	2022**	2021**
Numero di dipendenti			
Dirigenti	9	n.d.	n.d.
Quadri	91	n.d.	n.d.
Impiegati	591	n.d.	n.d.
Operai	2	n.d.	n.d.
Inquadramento non disponibile	0	525	515
Totale	693	525	515
Percentuale di dipendenti			
Dirigenti	0%	n.d.	n.d.
Quadri	1%	n.d.	n.d.
Impiegati	4%	n.d.	n.d.
Operai	0%	n.d.	n.d.
Inquadramento non disponibile	0%	4%	4%
TOTALE COMPLESSIVO	5%	4%	4%

* Si segnala che la società IT-Soft USA Inc. riconosce come categorie protette, oltre al personale disabile, le seguenti categorie di personale dipendente: persone di colore, persone con età ≥40 anni, persone di origini indigene, donne in maternità, persone in stato di immigrazione e persone con storia militare.

** Per gli anni 2022 e 2021 non è disponibile il dato relativo ai dipendenti appartenenti alle categorie protette in relazione al perimetro estero del Gruppo e il dettaglio per categoria professionale.

Consistenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per fascia d'età e genere al 31/12	2023			2022			2021		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero									
Età < 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età 30 – 50 anni	1	1	2	2	-	2	3	-	3
Età > 50 anni	9	2	11	11	-	11	10	-	10
Totale	10	3	13	13	-	13	13	-	13
Percentuale									
Età < 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età 30 – 50 anni	8%	8%	15%	15%	-	15%	23%	-	23%
Età > 50 anni	69%	15%	85%	85%	-	85%	77%	-	77%
Totale	77%	23%	100%	100%	-	100%	100%	-	100%

Assunzioni	2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA								
Numero								
Età < 30 anni	766	367	0	1.133	632	266	0	898
Età 30 - 50 anni	947	465	0	1.412	554	225	0	779
Età > 50 anni	168	73	0	241	95	34	0	129
Totale	1.881	905	0	2.786	1.281	525	0	1.806
Tasso								
Età < 30 anni	6%	3%	0%	9%	6%	2%	0%	8%
Età 30 - 50 anni	8%	4%	0%	11%	5%	2%	0%	7%
Età > 50 anni	1%	1%	0%	2%	1%	0%	0%	1%
Totale	15%	7%	0%	22%	12%	5%	0%	17%
ESTERO								
Numero								
Età < 30 anni	141	67	0	208	196	57	0	253
Età 30 - 50 anni	321	170	1	492	185	82	0	267
Età > 50 anni	105	30	0	135	43	0	0	43
Non disponibile	0	0	22	22	0	0	116	116
Totale	567	267	23*	857	424	139	116**	679
Tasso								
Età < 30 anni	7%	3%	0%	11%	11%	3%	0%	15%
Età 30 - 50 anni	16%	9%	0%	25%	11%	5%	0%	15%
Età > 50 anni	5%	2%	0%	7%	2%	0%	0%	2%
Non disponibile	0%	0%	1%	1%	0%	0%	7%	7%
Totale	29%	14%	1%	44%	24%	8%	7%	39%

* Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu è stato possibile ricostruire solo il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti assunti, ma non il dato di dettaglio con la specifica del genere e della fascia di età di appartenenza.

** Per il 2022, per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS è stato possibile ricostruire solo il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti assunti, ma non il dato di dettaglio con la specifica del genere e della fascia di età di appartenenza.

Cessazioni	2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA								
Numero								
Età < 30 anni	275	99	0	374	173	65	0	238
Età 30 - 50 anni	435	180	0	615	442	146	0	588
Età > 50 anni	112	46	0	158	169	52	0	221
Totale	822	325	0	1.147	784	263	0	1.047
Tasso								
Età < 30 anni	2%	1%	0%	3%	2%	1%	0%	2%
Età 30 - 50 anni	3%	1%	0%	5%	4%	1%	0%	5%
Età > 50 anni	1%	0%	0%	1%	2%	0%	0%	2%
Totale	7%	3%	0%	9%	7%	2%	0%	10%
ESTERO								
Numero								
Età < 30 anni	83	33	1	117	103	28	0	131
Età 30 - 50 anni	182	101	0	283	140	51	0	191
Età > 50 anni	39	10	0	49	43	7	0	50
Non disponibile*	0	0	0	0	0	0	87	87
Totale	304	144	1*	449	286	86	87**	459
Tasso								
Età < 30 anni	4%	2%	0%	6%	6%	2%	0%	8%
Età 30 - 50 anni	9%	5%	0%	14%	8%	3%	0%	11%
Età > 50 anni	2%	1%	0%	3%	2%	0%	0%	3%
Non disponibile*	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%
Totale	15%	8%	0%	23%	16%	5%	5%	26%

* Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping the Future AG e Industries Excellence Sasu è stato possibile ricostruire solo il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti cessati, ma non il dato di dettaglio con la specifica del genere e della fascia di età di appartenenza.

** Per il 2022, per i dipendenti delle società Engineering Software Lab doo, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Movilitas India, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS è stato possibile ricostruire solo il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti cessati, ma non il dato di dettaglio con la specifica del genere e della fascia di età di appartenenza.

Per calcolo dei tassi si è utilizzato al denominatore del rapporto il totale dei dipendenti al 31.12 dei rispettivi anni e delle rispettive aree geografiche. Si specifica, inoltre, che non sono presenti i dati relativi all'anno 2021 per indisponibilità dei dati.

Ore medie di formazione annua pro-capite*	2023	2022	2021
Per inquadramento			
Dirigenti	9,1	Non disp.	Non disp.
Quadri	17,9	Non disp.	Non disp.
Impiegati	21,4	Non disp.	Non disp.
Operai	1,0	Non disp.	Non disp.
Inquadramento non disponibile**	Non disp.	Non disp.	Non disp.
Totale	23,2	24,4	19,1
Per genere			
Donne	23,1	Non disp.	Non disp.
Uomini	23,2	Non disp.	Non disp.
Genere non disponibile***	Non disp.	Non disp.	Non disp.
TOTALE	23,2	24,4	19,1

* Si specifica che il numero di ore di formazione medie annue per dipendente fa riferimento esclusivamente al perimetro Italia del Gruppo Engineering, escludendo il Gruppo Be, Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Parma Valore Comune S.c.a.r.l., Extra RED S.r.l., C Consulting S.p.A., Atlantic Technologies S.p.A. I dati sono il risultato del rapporto tra il numero totale di ore di formazione erogate ai dipendenti e, a seconda del KPI di riferimento, il numero totale di dipendenti, il numero totale di dipendenti di genere maschile e femminile, il numero totale di dipendenti appartenente ad una specifica categoria professionale. Per gli anni 2022 e 2021 il dettaglio per categoria professionale e genere non è disponibile.

** Per alcuni partecipanti ai corsi di formazione non è stato possibile associare la categoria professionale, per un totale di circa 33.000 ore di formazione.

*** Per alcuni partecipanti ai corsi di formazione non è stato possibile associare il genere, per un totale di circa 500 ore di formazione.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini*	2023
Salario base	
Dirigenti	96,4%
Quadri	94,5%
Impiegati	94,3%
Remunerazione complessiva	
Dirigenti	92,0%
Quadri	94,0%
Impiegati	94,4%

* Il monitoraggio di questi KPI è iniziato nell'anno 2023, pertanto i valori 2022 e 2021 non sono disponibili. I dati inseriti riguardano le società del gruppo Engineering Italia, escluso il Gruppo Be, che rientrano nel perimetro dei sistemi interni attualmente in uso e sono le seguenti: C. Consulting, Cybertech, Digitelematica, Eng. D.HUB, Eng. Ing. Informatica, Eng. Sardegna, FDL Servizi, Livebox, Municipia, Napoli Obiettivo Valore, Nexen, Nexera, Pragma, WebResults. Per il calcolo dello stipendio medio base è stata considerata solo la RAL dei dipendenti (per i part-time rapportata alla percentuale di part-time), mentre per il calcolo della retribuzione media totale è stata considerata la RAL e l'MBO. Per la categoria degli operai non è stato possibile calcolare il rapporto in ragione dell'assenza di dipendenti donne.

SALUTE E SICUREZZA
GRI 403-8; 403-9

Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Unità di misura	2023*	2022	2021
Numero e percentuale di tutti i dipendenti coperti da un tale sistema	n.	14.412	10.803	9.605
	%	100,0%	100%	100%
Numero e percentuale di tutti i dipendenti coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto ad audit interno	n.	9.248	7.943	6.532
	%	64,2%	73,5%	68,0%
Numero e percentuale di tutti i dipendenti coperti da un tale sistema che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti	n.	9.507	7.943	6.532
	%	66,0%	73,5%	68,0%
Numero totale di dipendenti	n.	14.412	10.803	9.605

* Dall'anno 2023 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, pertanto i valori non sono confrontabili con quelli dei due anni precedenti. I dati degli anni 2022 e 2021 fanno riferimento al Gruppo Engineering in Italia.

Per "sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" si intende l'insieme degli elementi che ha portato alla definizione di una politica e degli obiettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e come si intendono raggiungere tali obiettivi.

Per quanto riguarda i dipendenti coperti da un sistema che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti, si segnala che in alcuni Paesi esteri l'autorità pubblica ha l'obbligo di eseguire audit esterni in materia di salute e sicurezza, senza l'obbligo della società auditata di effettuare audit interni preliminari. Pertanto, il valore dei dipendenti coperti da un sistema che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti è superiore rispetto al valore dei dipendenti coperti da un sistema che sia stato sottoposto ad audit interno.

Reporting e dati

Infortunati sul lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre*	Unità di misura	2023**	2022***
Ore lavorate	n.	22.911.319	16.773.042
Numero totale infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	n.	12	3
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze di cui numero di decessi	n.	-	-
	n.	-	-
Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili	n. infortuni / 1.000.000 ore lavorate	0,52	0,18
Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze	n. infortuni / 1.000.000 ore lavorate	-	-
Tasso di decessi	n. decessi / 1.000.000 ore lavorate	-	-

Inoltre nel 2023 si sono registrati 0 casi di malattie professionali

* Gli infortuni da Covid-19 non sono ricompresi nelle statistiche degli infortuni. Inoltre, sino alla data del 31/08/2022 è stato favorito il lavoro da remoto con percentuale del 100% a causa della pandemia da Covid-19. A partire da settembre 2022 la presenza dei lavoratori presso le sedi è stimabile in circa 2 giorni settimanali.

** Dall'anno 2023 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale d esclusione delle società Crispy Bacon Shpk, Atlantic Technologies S.p.A., Extra RED Srl, C. Consulting S.p.A., FDL Servizi Srl, Industries Excellence S.p.A. e Nexera S.p.A., pertanto i valori non sono confrontabili con quelli dei due anni precedenti. Si segnala che, comunque, l'aumento del numero di infortuni nel 2023, rispetto a quelli registrati nel 2022, è legato ad un miglioramento del processo di raccolta dati interno.

*** I dati dell'anno 2022 fanno riferimento al Gruppo Engineering in Italia (Engineering Ingegneria Informatica; Engineering DHUB; Municipia; WebResults; Nexen; Engineering Sardegna; Digitelematica; Livebox).



DATI AMBIENTALI

ACQUA

Approvvigionamenti e scarichi idrici	2023	2022	2021
Prelievi di acqua da falda* (milioni di m ³)	0,87	0,95	0,51
Scarichi di acqua reflue industriali da raffreddamento (milioni di m ³)	0,87	0,95	0,51

* L'acqua è prelevata unicamente per il raffreddamento del Data Center di Pont-Saint-Martin e non viene sottoposta ad alcun processo industriale oltre alla variazione di temperatura; l'incremento della portata previsto dal progetto di ampliamento delle pompe idroniche non ha impatti significativi sull'ambiente ed ha già ricevuto il permesso di realizzazione da parte delle autorità locali. La temperatura di restituzione dell'acqua nel torrente Lys è conforme a quanto previsto nel disciplinare della concessione della Regione Valle d'Aosta.

CONSUMI ENERGETICI

GRI 302-1

Consumi elettrici dei Data Center	2023			2022			2021		
	GW/h	GJ	PUE	GW/h	GJ	PUE	GW/h	GJ	PUE
Pont-Saint-Martin	6,66	23.975	1,47	7,02	25.263	1,48	8,66	31.184	1,51
Torino	1,34	4.842	1,84	1,36	4.912	1,84	1,70	6.130	1,84
Vicenza	2,72	9.774	1,56	2,93	10.532	1,82	3,03	10.913	1,84
Assago	-	-	-	0,55	1.962	2,20	2,42	8.728	2,20

Consumi energetici totali (GJ)	2023*	2022	2021
Uffici			
Elettricità	23.427	20.021	19.368
Gas naturale	3.824	3.685	6.366
GPL	212	non disponibile	non disponibile
Olio combustibile	360	-	-
Data center			
Elettricità	43.378	47.738	56.955
Gasolio	514	288	non disponibile
Flotta auto			
Diesel	65.467	64.634	59.675
Benzina	21.676	8.388	9.944
Metano	1	-	-
Elettricità	143	-	-
Totale	159.003	144.466	152.308
di cui da fonte rinnovabile (GJ)	50.256	60.306	49.610
di cui da fonte rinnovabile (%)	32%	42%	33%

* Dall'anno 2023 i dati ambientali sono raccolti a livello di Gruppo globale, pertanto i valori non sono confrontabili con quelli dei due anni precedenti. I dati degli anni 2022 e 2021 fanno riferimento al Gruppo Engineering in Italia. I consumi energetici e il conseguente calcolo delle emissioni sono in parte frutto di una stima basata sul numero di dipendenti per le sedi per le quali non è stato possibile reperire il dato preciso.

Reporting e dati

EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA
GRI 305-1; 305-2; 305-3

Categoria di emissioni – tCO ₂ e*		2023	2022	2021*
Scopo 1		5.950	6.386	5.265
Scopo 2**	Metodologia Location-based**	5.206	5.523	6.678
	Metodologia Market-based	2.066	4.026	3.400
Scopo 3	Scopo 3 totale	96.188	76.066	1.451
	Cat. 1 - Acquisto di beni e servizi	75.299	56.497	Non disp.
	Cat. 3 - Attività legate ai combustibili e all'energia	2.792	2.786	Non disp.
	Cat. 4 - Trasporto upstream	1.069	661	Non disp.
	Cat. 5 - Produzione di rifiuti	146	321	Non disp.
	Cat. 6 - Viaggi di lavoro	3.557	2.155	330
	Cat. 7 - Pendolarismo dei dipendenti***	13.324	13.646	1.121
	Emissioni totali (Location-based)	107.343	87.975	13.395
	Di cui Italia	93.766	80.188	13.395
	Di cui Estero	13.577	7.787	Non disp.
Emissioni totali (Market-based)	104.203	86.478	10.116	
	Di cui Italia	90.545	78.590	10.116
	Di cui Estero	13.658	7.888	Non disp.
Emissioni biogeniche****		315	228	Non disp.

* Dall'anno 2022 i dati relativi alle emissioni di gas ad effetto serra sono raccolti a livello di Gruppo globale, pertanto i valori non sono confrontabili con quelli dell'anno precedente. I dati del 2021 fanno riferimento al Gruppo Engineering in Italia.

** La metodologia location-based considera l'intensità emissiva delle emissioni della rete delle geografie dove avviene il consumo di energia (i.e. viene applicato un fattore medio di emissione del Paese). La metodologia market-based considera le emissioni del tipo di elettricità che l'azienda ha scelto di acquistare: le emissioni sono ottenute ponendo a zero emissioni la quota di energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili certificata da Garanzia di Origine e moltiplicando la quota parte di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili per il fattore emissivo che fa riferimento al mix residuale nazionale.

*** La categoria 7 dello Scopo 3 include anche le emissioni associate alle sedi del Gruppo senza un ufficio (i.e. i dipendenti lavorano per il 100% del tempo da casa). Queste emissioni rappresentano rispettivamente 130 e 80 tCO₂e per il 2023 e 2022 e non sono comprese nella baseline dei target presentati a SBTi in quanto escluse.

**** Le emissioni biogeniche sono emissioni di CO₂ derivanti dalla combustione di biocombustibili. Nel profilo emissivo di Engineering sono associate alla quota parte media di biocombustibili contenuta nel mix dei carburanti consumata dalla flotta di veicoli. Le emissioni biogeniche sono incluse nella baseline di Scopo 1 e Scopo 2 presentata a SBTi.

EMISSIONI DI INQUINANTI IN ATMOSFERA
GRI 305-7

Emissioni di inquinanti in atmosfera (kg)*	2023	
	NO _x	SO ₂
Flotta auto		
Diesel	13.739	21
Benzina	1.056	5
Metano	0	-
Totale	14.795	26

* Il monitoraggio di questi KPI è iniziato nell'anno 2023, pertanto i valori 2022 e 2021 non sono disponibili.

RIFIUTI

GRI 306-3

Rifiuti smaltiti (t)*	2023**				2022***			
	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre	Totale
Non pericolosi								
Toner per stampa esauriti - EER 080318	-	1,0	-	1,0	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Imballaggi in carta e cartone - EER 150101	-	13,3	-	13,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	9,9
Imballaggi in plastica - EER 150102	-	7,3	-	7,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	4,9
Imballaggi metallici - EER 150104	-	0,0	-	0,0	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Imballaggi misti (ad es. casse di legno) - EER 150106	0,1	22,6	5,2	28,0	Non. disp	Non. disp	Non. disp	14,2
Imballaggi di vetro - EER 150107	-	0,2	-	0,2	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Attrezzatura dismessa - EER 160214	-	1,3	-	1,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	1,0
Rifiuti inorganici - EER 160304	0,5	1,4	0,2	2,1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,2
Legno - EER 170201	-	4,3	-	4,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Ferro e acciaio - EER 170405	-	2,4	-	2,4	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Materiali isolanti - EER 170604	-	-	-	-	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,1
Materiali da costruzione a base di gesso - EER 170802	0,2	-	-	0,2	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Rifiuti misti da costruzione e demolizione - EER 170904	-	2,4	-	2,4	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,2
Carta e cartone - EER 200101	-	13,5	-	13,5	Non. disp	Non. disp	Non. disp	8,2
Plastica - EER 200139	-	7,8	-	7,8	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,1
Apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse - EER 200136	0,0	3,1	-	3,1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,4
Rifiuti urbani misti - EER 200301	-	8,3	1,0	9,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	5,1
Fanghi da fosse settiche - EER 200304	18,5	-	-	18,5	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Rifiuti ingombranti - EER 200307	-	-	-	-	Non. disp	Non. disp	Non. disp	2,1
Materiali inutilizzabili per il consumo o la lavorazione - EER 20304	1,6	-	-	1,6	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,1
Totale non pericolosi	20,9	89,0	6,4	116,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	46,5
Pericolosi								
Apparecchiature dismesse contenenti componenti pericolosi - EER 160213	-	0,4	-	0,4	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,2
Batterie al piombo - EER 160601	-	23,1	-	23,1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose - EER 170603	-	-	-	-	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,4
Apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse - EER 200135	0,0	-	-	0,0	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,3
Totale pericolosi	0,0	23,5	-	23,5	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,9
Totale	20,9	112,5	6,4	139,7	Non. disp	Non. disp	Non. disp	47,4

Nel 2023, l'82% dei rifiuti è stato riutilizzato o riciclato, quindi non conferito in discarica.

* I dati 2021 non sono stati riportati in quanto le tipologie di rifiuto riportate hanno subito una variazione, determinata da un perfezionamento nella raccolta dei dati. Il totale dei rifiuti generati nel 2021 è pari a 199,60 tonnellate. La differenza osservabile nella quantità di rifiuti prodotta nel 2021 e nel 2022 è riconducibile all'assenza, nel secondo anno in questione, di eventi di trasformazione logistica (es. dismissione di intere aree di Data Center, chiusure o trasferimenti di grandi uffici, ecc.).

** Il perimetro dei dati 2023 esclude le seguenti società:

- In Italia: C. Consulting S.p.A, Industries Excellence S.p.A, Digitelematica Srl, FDL Servizi Srl, Atlantic Technologies S.p.A.,
- All'estero: Engineering Software Lab doo, Engineering Ingegneria Informatica Spain SL, IT-Soft USA Inc, Movilitas Cloud Kft, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence GmbH, Naxxos BV, Industries Excellence BV, Industries Excellence Sasu, Atlantic Technologies Europe Ltd, Be Think Solve Execute RO S.r.l., Be Ukraine Think, Solve, Execute LLC, Be Shaping the Future AG, Be Shaping the Future GmbH, Firstwaters GmbH - Germany, Be Shaping the Future Management Consulting AG, Be Shaping The Future - Performance, Transformation, Digital GmbH, Crispy Bacon Shpk

*** Il perimetro a cui si riferiscono i dati del 2022 è assimilabile alle sole società del Gruppo in capo alle quali vi è la gestione del contratto di locazione delle sedi. In particolare, sono stati presi in considerazione: via Strada 2, Assago (EII); via Marconi 10, Bologna (EII); via Flero 36, Brescia (EII); Viale della regione Siciliana 7275, Palermo (EII e Engineering D.Hub); viale Carlo Viola 76, Vicenza (Engineering D.Hub); Via Torre degli Agli 48, Firenze (EII); Via Roma 4/D, Villorba - Treviso (EII); Via Ugo Bassi 2, Milano (EII); Via Emanuele Gianturco 15, Napoli (EII); Corso Stati Uniti 23/C, Padova (EII); Piazzale dell'Agricoltura 24, Roma (EII); Corso Mortara 22 (Torino); Via Terragneta 90, Torre Annunziata - Napoli (EII); Via Dino Col 4, Genova (Municipia). Per l'anno 2022 non è disponibile il dettaglio del metodo di smaltimento dei rifiuti.

Nota metodologica

GRI 2-1; 2-2; 2-3; 2-4

Il presente documento rappresenta la decima edizione del Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche “Bilancio”) del Gruppo Engineering. In particolare, dall’esercizio 2023 il Bilancio fa riferimento ad Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e alle sue controllate italiane ed estere, in linea con il perimetro di consolidamento del Bilancio Consolidato del Gruppo, ad esclusione delle società in fase di liquidazione e inattive al 31.12.2023²⁰ e della società Engineering ITS GmbH, in fase di liquidazione e con un numero residuale di dipendenti alla fine dell’esercizio. Si specifica inoltre che le società Overlord Bidco S.p.A., In Valmalenco S.B. S.r.l., Be Shaping the Future Czech Republic s.r.o., Be Shaping the Future S.a.r.l., Paystrat Solutions S.L. (Pyngo), Be Shaping the Future AG non presentano dipendenti, pertanto, pur essendo incluse nel perimetro di rendicontazione, non apportano un contributo quantitativo ai KPI.

Eventuali specifiche ed eccezioni al perimetro di rendicontazione sono puntualmente riportate nelle relative sezioni.

Il Bilancio è stato redatto al fine di descrivere i risultati conseguiti dal Gruppo Engineering in ambito economico, sociale e ambientale, descrivendo l’impegno del Gruppo nel creare valore non solo per sé stessa, ma anche per i propri stakeholder. Il Bilancio è stato redatto in conformità ai “Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards”, definiti nel 2021 dal GRI – Global Reporting Initiative secondo l’opzione di rendicontazione «in accordance», come indicato nel GRI Content Index.

La periodicità di reporting è su base annuale e i contenuti di questo documento fanno riferimento all’esercizio 2023, per il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre, in allineamento con il periodo rendicontato nel Bilancio Consolidato e di Esercizio 2023, con alcune anticipazioni sul primo semestre 2024, principalmente per quanto riguarda

alcune iniziative di particolare rilievo. Ove disponibili, i dati e le informazioni relativi agli anni precedenti sono riportati ai soli fini comparativi allo scopo di consentire una valutazione dell’andamento delle attività del Gruppo in un arco temporale più esteso.

I contenuti del presente documento riflettono il principio di materialità o rilevanza. La selezione dei temi alla base di questo Bilancio è il risultato dell’analisi di materialità realizzata secondo le indicazioni dei GRI Sustainability Reporting Standard, principale riferimento metodologico internazionale adottato. I risultati dell’analisi di materialità e le tematiche rilevanti per Engineering sono descritte nella sezione “2.4 Gli impatti e i temi materiali per Engineering”.

La raccolta delle informazioni e dei dati di sostenibilità si basa su un flusso definito, che interessa le funzioni aziendali coinvolte nella redazione del Bilancio di Sostenibilità tramite un sistema informatico appositamente predisposto. Con lo scopo di fornire una corretta rappresentazione delle attività rendicontate e di garantire l’attendibilità dei dati, è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il documento è stato sottoposto a giudizio di conformità (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte di Deloitte & Touche S.p.A., che si esprime con apposita relazione distinta. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione Indipendente”, inclusa nel presente documento.

CONTATTI

Per ogni informazione relativa al Bilancio di Sostenibilità è possibile contattare la Direzione Sostenibilità di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A: csr@eng.it.

²⁰ Tali società sono: OmnitechIT GmbH, Omnisecure d.o.o., Securetech Nordic A.b., Engineering Its Schweiz A.g., Sicilia e-Servizi Venture S.c.a.r.l.



GRI Content index

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo Spiegazione	
Informativa generale						
L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1	Dettagli organizzativi	Il profilo Le società del Gruppo Nota metodologica	10 11 88		
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Il profilo Nota metodologica	10 88		
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	88		
	2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	88		
	2-5	Assurance esterna	Assurance esterna	96		
	Attività e lavoratori					
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Il profilo La catena del valore di Engineering	10 12		
	2-7	Dipendenti	Tavole di performance	78		
	2-8	Lavoratori non dipendenti ²¹	Tavole di performance	78		
	Governance					
	2-9	Struttura e composizione della governance	Assetto proprietario e governance La Governance di sostenibilità	15 37		
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	Assetto proprietario e governance	15		
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	Assetto proprietario e governance	15		
	2-12	Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	Assetto proprietario e governance	15		
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Assetto proprietario e governance La Governance di sostenibilità	15 37			
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	La Governance di sostenibilità	37			

Reporting e dati

²¹ Il perimetro di rendicontazione si riferisce al Gruppo Engineering in Italia ed esclude le seguenti società: Gruppo Be, Extra RED Srl, Industries Excellence S.p.A., FDL Servizi Srl. Tali società, infatti, al 31.12.2023 non risultavano ancora integrate all'interno dei sistemi centralizzati del Gruppo Engineering.

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni	
				Requisito	Motivo
Informativa generale					
Governance					
2-15	Conflitti di interesse	Assetto proprietario e governance	15		
2-16	Comunicazione delle criticità	La Governance di sostenibilità	37		
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Assetto proprietario e governance	15		
2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Assetto proprietario e governance	15		
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni	Assetto proprietario e governance	15		
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione	Assetto proprietario e governance	15		
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	-		a, b, c	Vincoli di riservatezza L'informazione è stata valutata come riservata
GRI 2: Informativa generale 2021					
Strategia, politiche e prassi					
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	6		
2-23	Impegno in termini di policy	Assetto proprietario e governance	15		
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	Assetto proprietario e governance	15		
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi	La Governance di sostenibilità	37		
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	La struttura a presidio della legalità	15		
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	La struttura a presidio della legalità	15		
2-28	Appartenenza ad associazioni	La catena del valore di Engineering	12		



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni	
				Requisito	Motivo
Informativa generale					
	Coinvolgimento degli stakeholder				
GRI 2: Informativa generale 2021	2.29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder di Engineering	24	
	2.30	Contratti collettivi	Tavole di performance	78	
Temi materiali					
GRI 3 Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27	
	3-2	Elenco dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27	
	Compliance, etica ed integrità di business				
GRI 205 Anticorruzione	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27	
	205-3	Episodi confermati di corruzione e misure adottate	La struttura a presidio della legalità	15	
GRI 3 Temi materiali 2021	Efficienza energetica e cambiamento climatico				
	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27	
GRI 302 Energia 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Efficienza dei consumi energetici Tavole di performance	70 78	
	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	La lotta al cambiamento climatico nei processi Tavole di performance Fonte dei fattori di emissione: UK government source from Department of Environment, Food and Rural Affairs: GHG reporting conversion factors 2023	71 78	
GRI 305 Emissioni 2016					

Reporting e dati

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Requisito	Omissioni Motivo	Spiegazione
Temi materiali						
Efficienza energetica e cambiamento climatico						
GRI 305 Emissioni 2016	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	La lotta al cambiamento climatico nei processi Tavole di performance Fonti dei fattori di emissione: • International Energy Agency: World Energy Outlook 2023 • Association of Issuing Bodies: European Residual Mix • Green-e: 2023 Green-e verification report (2022 Data)	71 78		
	305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	La lotta al cambiamento climatico nei processi Tavole di performance Fonti dei fattori di emissione: • International Energy Agency: World Energy Outlook 2023 • US Environmental Protection Agency: Environmental-Extended Input-Output Supply Chain GHG emission factors • UK government source from Department of Environment, Food and Rural Affairs: GHG reporting conversion factors 2023	71 78		
	305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Fonte dei fattori di emissione: ISPRA, Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia			
GRI 3 Temi materiali 2021	Gestione dei rifiuti					
	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27		



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
Temi materiali						
Gestione dei rifiuti						
GRI 306 Rifiuti 2020	306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	73		
	306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	73		
	306-3	Rifiuti generati	Tavole di performance	78		
Contributo all'occupazione						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27		
GRI 401 Occupazione 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane Tavole di performance	46 78		
	Salute, sicurezza e benessere sul lavoro					
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27		
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	56		
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	56		
	403-3	Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza sul lavoro	56		
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	Salute e sicurezza sul lavoro	56		
403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza sul lavoro	56			

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
Temati materiali						
Salute, sicurezza e benessere sul lavoro						
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	56		
	403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	Salute e sicurezza sul lavoro	56		
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro Tavole di performance	56 78		
	403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro Tavole di performance	56 78	b.	Indisponibilità del dato
GRI 3 Temati materiali 2021	Sviluppo e formazione del capitale umano					
	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27		
GRI 404 Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente ²²	La IT & Management Academy Tavole di performance	54 78		
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane La IT & Management Academy	46 54		
GRI 3 Temati materiali 2021	Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione					
		Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27		
GRI 404 Formazione e istruzione 2016	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane La IT & Management Academy	46 54		
GRI 3 Temati materiali 2021	Diversità, equità ed inclusione					
	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27		

²² Il perimetro di rendicontazione si riferisce al Gruppo Engineering in Italia ed esclude le seguenti società: Gruppo Be, Napoli Obiettivo Valore, Parma Valore Comune, Extra RED, C Consulting, Atlantic Technologies. Tali società, infatti, al 31.12.2023 non risultavano ancora integrate all'interno dei sistemi centralizzati del Gruppo Engineering.

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni	
				Requisito	Motivo Spiegazione
Temi materiali					
Diversità, equità ed inclusione					
GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Assetto proprietario e Governance	15	
			Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane	46	
			Tavole di performance	78	
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini ²³	Tavole di performance	78	
GRI 406 Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle risorse umane	46	
Sicurezza e privacy dei dati dei clienti e cybersecurity					
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27	
GRI 418 Privacy dei clienti 2016	418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Il modello Organizzativo Privacy ("MOP")	61	

²³ Il perimetro di rendicontazione si riferisce al Gruppo Engineering in Italia ed esclude le seguenti società: Gruppo Be, Parma Valore Comune, Extra RED, Industries Excellence, Atlantic Technologies. Tali società, infatti, al 31.12.2023 non risultavano ancora integrate all'interno dei sistemi centralizzati del Gruppo Engineering.



Temi materiali non collegati a GRI			Riferimenti, link e note	Pagina
Iniziative a supporto della comunità				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27
Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione - Applicazione di tecnologie IT per la sostenibilità ambientale dei clienti				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27
Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione - Applicazione di tecnologie IT per affrontare le sfide sociali dei clienti				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27
Contributo allo sviluppo sostenibile dei clienti e alla modernizzazione del sistema socio-economico attraverso servizi di digitalizzazione - Supporto alla transizione digitale e creazione di valore economico				
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	27



Assurance esterna

GRI 2-5

Assurance esterna

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Vittorio Veneto, 89
00187 Roma
Italia

Tel: +39 06 367491
Fax: +39 06 36749282
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica (di seguito “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

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

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

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

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell’*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards.

Ancona Bari Bergamo Bologna Brescia Cagliari Firenze Genova Milano Napoli Padova Parma Roma Torino Treviso Udine Verona
Sede Legale: Via Tortona, 25 - 20144 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.328.220,00 i.v.
Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT 03049560166

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

© Deloitte & Touche S.p.A.

Deloitte.

2

Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *"International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information"* (di seguito anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 1) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- 2) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

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

- a livello di capogruppo:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per le seguenti società Municipia S.p.A. ed Engineering D.HUB S.p.A., che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Deloitte.

3

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Giovanni Cherubini
Socio

Roma, 11 luglio 2024





Supporto metodologico EY

A cura della Direzione Sostenibilità Gruppo Engineering

Gruppo Engineering

csr@eng.it

www.eng.it/esg

ENGINEERING

Sede legale e amministrativa

Piazzale dell'Agricoltura, 24 - 00144 Roma

www.eng.it

© 2024 Ed. Engineering

✕ @EngineeringSpa

f Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.

in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.

📷 @LifeAtEngineering