



ENVIRONMENTAL SOCIAL GOVERNANCE

Bilancio di Sostenibilità

2024

Indice

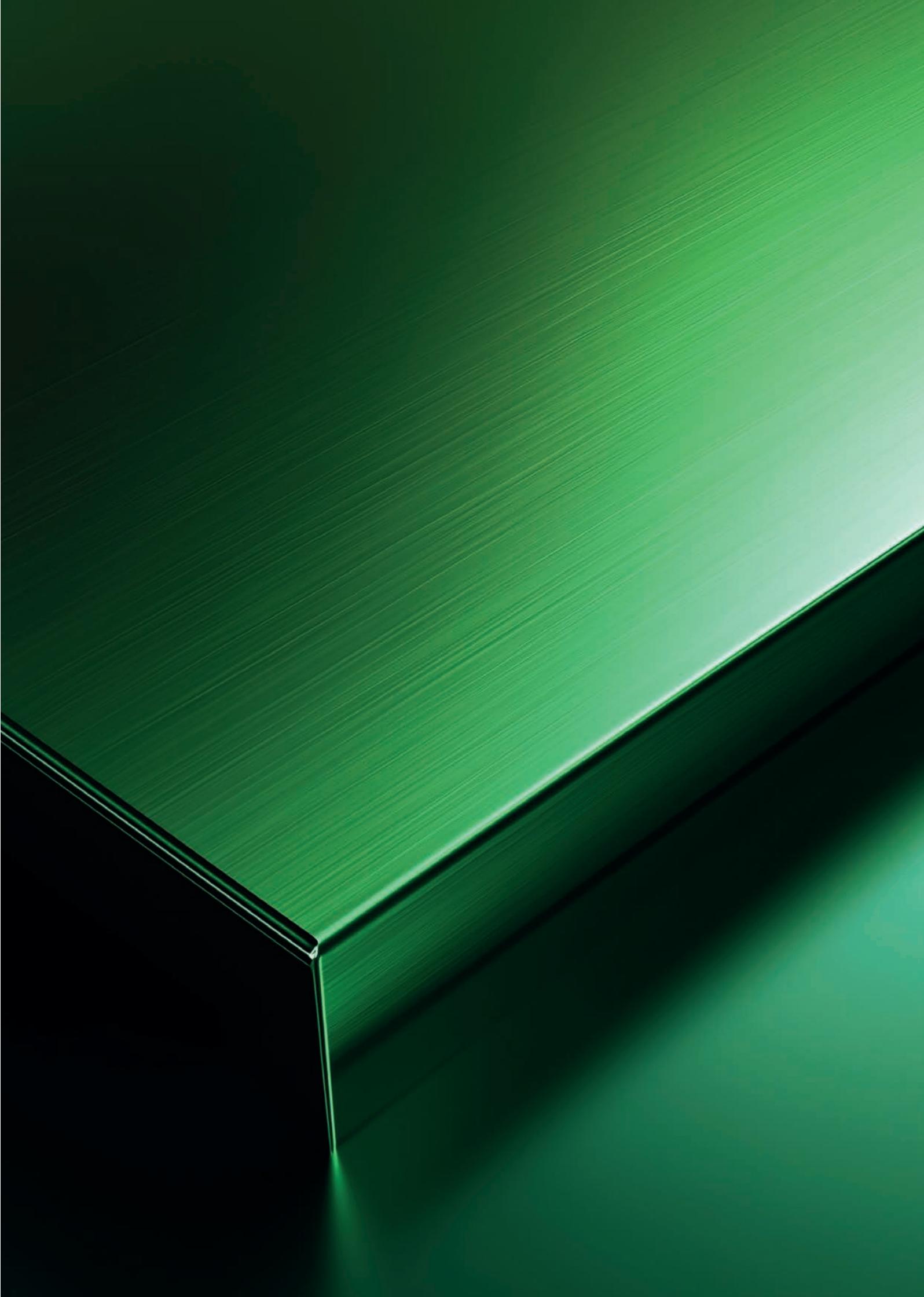
LETTERA AGLI STAKEHOLDER	6
1 / Il Gruppo	8
Riconoscimenti e premi	9
Il profilo	10
Le società del Gruppo	11
La catena del valore di Engineering	12
Assetto proprietario e Governance	15
La struttura a presidio della legalità	16
2 / La sostenibilità per Engineering	20
La tecnologia che abilita la sostenibilità	22
Il percorso di sostenibilità di Engineering	26
Gli stakeholder di Engineering	27
Iniziative a favore della comunità	29
Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Strategia e obiettivi di sostenibilità	39
La Governance di sostenibilità	45
Sustainable procurement	47
3 / Le persone di Engineering	52
La nostra strategia 2022-2025 per la gestione delle persone	53
Il processo di trasformazione del Gruppo	55



Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone	55
Engagement	55
Valorizzare le diversità e includere	57
Attrarre talenti per affrontare nuove sfide	61
La valutazione trasparente delle performance	63
La remunerazione delle persone	64
Bilanciare vita privata e professionale	65
Promozione sociale e culturale dei dipendenti e delle loro famiglie	66
La IT & Management Academy	66
Salute e sicurezza sul lavoro	67
4 / Privacy e sicurezza delle informazioni	72
Il Modello Organizzativo Privacy ("MOP")	73
Corporate cybersecurity	75
5 / L'impegno per l'ambiente	80
Efficienza dei consumi energetici	82
Data Center, modelli di sostenibilità energetica	84
La lotta al cambiamento climatico nei processi	85
I risultati della carbon footprint	86
Più ibrido ed elettrico nella flotta auto	87
Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	88
Gestione dei consumi idrici	89



6 / Reporting e dati.....	90
Approccio al reporting.....	91
Tavole di performance.....	92
Nota metodologica.....	104
GRI content index.....	105
Assurance esterna.....	112



Lettera agli Stakeholder

di Maximo Ibarra

GRI 2-22

Nel 2024 ci siamo trovati, ancora una volta, ad affrontare trasformazioni e sfide significative in un contesto sociale, ambientale e politico, che continua a richiedere una forte e incessante capacità di adattamento e innovazione. Le tensioni geopolitiche generano una continua incertezza che necessita di risposte coordinate e rapide. La transizione ecologica mette alla prova gli accordi presi tra gli Stati per il raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione con la conseguente ridefinizione di alcune priorità globali. L'instabilità dei mercati ci porta a ripensare e riorganizzare i processi operativi per non perdere competitività ed acquisire quella resilienza ormai fondamentale per affrontare le grandi sfide che ci troviamo davanti.

In questo scenario complesso, non bisogna sottovalutare la velocità del progresso tecnologico, che se da un lato può essere vissuta come una sfida piena di insidie, dall'altro ci offre opportunità straordinarie mai sperimentate in precedenza. L'impatto dell'Intelligenza Artificiale Generativa ne è la prova più recente ed attuale. Deflagrata nell'ultimo anno, in particolare tra l'opinione pubblica, questa tecnologia si sta confermando un potentissimo driver di cambiamento, con impatti importanti non solo sull'efficienza produttiva e organizzativa, ma anche sulle nostre capacità di affrontare le sfide planetarie: dal cambiamento climatico alla crisi idrica ed energetica, dall'assistenza sanitaria

all'inverno demografico. Non bisogna dimenticare, però, che per sfruttare in modo consapevole ed equo le opportunità offerte dall'AI, sono necessari investimenti mirati a creare un ecosistema digitale solido e una normativa che guidi l'uso etico e responsabile senza ostacolare l'innovazione: è quanto si pone di fare, ad esempio, l'AI Pact che ha visto lo scorso anno Engineering tra i firmatari a conferma del nostro impegno nel promuovere un modello di innovazione che porti reale beneficio alle aziende e alle comunità. Con la stessa visione, sosteniamo il Global Digital Compact, iniziativa dell'ONU per stabilire principi globali sulla governance digitale, promuovendo uno spazio digitale aperto, sicuro accessibile a tutti.

Da oltre 40 anni Engineering ha l'ambizione di essere un agente del cambiamento, con le competenze e le conoscenze necessarie a sostenere uno sviluppo sostenibile del Paese. Ma in questa fase storica così cruciale e complessa, sentiamo ancora più forte il dovere di giocare un ruolo di primo piano nel far sì che la trasformazione digitale diventi una leva di progresso e benessere condiviso, nella piena certezza che l'innovazione più efficace nasce dalla collaborazione. Per questo nel 2024 ci siamo fatti promotori di progetti innovativi come l'Alleanza Digitale per l'Italia, creata per essere un ecosistema aperto a operatori di ogni settore, pronti a mettere a fattor comune obiettivi e strumenti con cui affrontare alcune sfide prioritarie per l'Italia come l'emergenza idrica. Nello stesso tempo, e con la stessa attitudine, crediamo fortemente nella cooperazione tra pubblico e privato per mettere a sistema risorse, strumenti e visioni così da generare un impatto positivo, duraturo e sicuro. Tra i tanti esempi che posso fare, mi inorgoglisce ricordare l'accordo per la prevenzione e il contrasto dei crimini informatici siglato con la Polizia di Stato, nella convinzione che la continua condivisione di informazioni e la cooperazione con le Istituzioni siano gli strumenti essenziali per un efficace sistema di contrasto al cybercrime.

Il 2024 ci ha visto anche far parte in maniera attiva dell'AI Hub per l'Africa, uno strumento fondamentale, nella logica del Piano Mattei, per



affrontare le sfide socio-economiche presenti in quell'area geografica, e che vede le nuove tecnologie come driver per portare benefici reali alle popolazioni e al territorio in un'ottica di "growing together", che riflette pienamente la nostra visione di sviluppo sostenibile e inclusivo.

Come evidenziamo in questo Bilancio, le politiche di sostenibilità rimangono un punto focale della nostra strategia aziendale. In questa direzione, continuiamo a investire sia al nostro interno (ad esempio con training formativi che diffondono gli obiettivi principali della sostenibilità sociale e ambientale), sia supportando i nostri stakeholders nell'accelerare il raggiungimento dei loro target ESG attraverso soluzioni digitali che favoriscono, ad esempio, la gestione efficiente delle risorse ambientali.

È però importante ricordare che per una realtà come Engineering, fortemente radicata nel contesto sociale ed economico del Paese, l'attenzione alla sostenibilità non si traduce solo in azioni volte alla lotta al cambiamento climatico o alla salvaguardia dei territori. Uno dei pilastri della nostra strategia di sostenibilità è la promozione di un modello sociale, all'interno della nostra popolazione aziendale, in cui la diversità e l'equità rappresentino una occasione di crescita personale attraverso il confronto tra esperienze, idee e visioni diverse. Ogni giorno ci impegniamo nel rendere il nostro ecosistema aziendale un luogo dove i dipendenti possano trovare nuovi stimoli e lasciare la propria traccia. Una sfida nella sfida che qualche mese fa ci ha portato a ottenere la certificazione Top Employer Italia 2025, un prestigioso riconoscimento che attesta l'eccellenza delle nostre politiche e strategie HR rilasciata dal Top Employers Institute.

La sostenibilità è un percorso lungo, che ci vede impegnati ogni giorno e che affrontiamo con la volontà di porci obiettivi reali e misurabili. Lo scorso anno abbiamo redatto il Piano Strategico di Sostenibilità 2024 - 2026 e oggi, con piacere e orgoglio, posso annunciare che alcuni dei target che ci siamo posti sono stati raggiunti: abbiamo superato il 20% di donne in ruoli di leadership in Italia; abbiamo sostituito interamente con auto

elettriche le nostre auto aziendali in pool; quasi il 50% dei nostri Top Fornitori sono attenti alla sostenibilità, entrando a far parte dell'ecosistema Open-es, superando ampiamente il target del 25% che ci eravamo posti. E ancora: abbiamo migliorato il nostro rating CDP Climate Change, passando dallo score C a B, risultato che riflette la nostra determinazione nel garantire una gestione responsabile e trasparente delle risorse; abbiamo ottenuto la medaglia Gold da EcoVadis, una delle più accreditate agenzie internazionali per le valutazioni di sostenibilità, guadagnando ben 15 punti rispetto all'anno precedente, a dimostrazione della solidità del nostro sistema di gestione dei criteri di sostenibilità. Ultimo, ma non per ultimo, abbiamo ulteriormente diminuito i consumi del nostro data center di Pont Saint-Martin, dotato di un impianto geotermico di raffreddamento che limita molto l'impatto ambientale sfruttando, in un circolo continuo, l'acqua presente nella falda sottostante.

Anche in questa edizione del Bilancio di Sostenibilità, il mio ultimo da CEO del Gruppo, raccontiamo i nostri progetti, la nostra vision e i risultati finora ottenuti. Ma soprattutto troverete tutto ciò che concretamente il nostro Gruppo fa in ambito ESG sia al proprio interno che verso l'esterno, supportando il Paese nella sua trasformazione digitale e green. Integriamo in modo invisibile la tecnologia in soluzioni concrete creando valore per la società, mettendo la tecnologia a servizio delle persone e dell'ambiente. Innovazione, cura dell'ambiente e benessere sociale fanno parte del nostro DNA ed è questa la visione che il nostro Gruppo porta avanti insieme ai nostri stakeholder in un impegno condiviso.

Maximo Ibarra
CEO di Engineering



01

Il Gruppo



Riconoscimenti e premi

TOP EMPLOYER 2025

Engineering ha ottenuto la certificazione Top Employer Italia 2025 per il lavoro svolto nel corso del 2024. La certificazione è stata rilasciata dal Top Employers Institute, che ogni anno analizza le eccellenze aziendali nelle politiche e strategie HR e nella loro attuazione per contribuire al benessere delle persone e migliorare l'ambiente e le condizioni di lavoro. La certificazione è il risultato di un importante processo di crescita dell'azienda, costantemente impegnata nell'elevare le sue politiche HR a favore di un ambiente lavorativo con al centro il benessere delle persone.

Per ottenere la certificazione Top Employer Italia 2025, Engineering è stata valutata sulla base di oltre 250 domande che coprono 6 macro-aree e analizzano 20 aspetti chiave, tra cui People Strategy, Work Environment, Talent Acquisition, Learning, Diversity, Equity & Inclusion e Wellbeing.

Il Programma Top Employers è una testimonianza dell'impatto positivo che le aziende possono avere su milioni di persone. Nel 2025, infatti, Top Employers ha certificato in 125 Paesi di tutto il mondo più di 2.400 aziende, di cui 151 in Italia, che grazie alle loro eccellenze HR hanno generato un impatto positivo sulla vita di oltre 13 milioni di persone.

DIVERSITY EQUITY & INCLUSION AWARD 2024

Engineering è stata una delle ventiquattro 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.

Il Programma Top Employers è una testimonianza dell'impatto positivo che le aziende possono avere su milioni di persone. Nel 2025, infatti, Top Employers ha certificato in 125 Paesi di tutto il mondo più di 2.400 aziende, di cui 151 in Italia, che grazie alle loro eccellenze HR hanno generato un impatto positivo sulla vita di oltre 13 milioni di persone.

BEST HR TEAM AWARD 2024 DI HRC

L'IT & Management Academy di Engineering ha ottenuto per il secondo anno consecutivo il primo posto per la categoria Learning & Development, in occasione dell'annuale cerimonia Best HR Team 2024, organizzata da HR Community.

Un riconoscimento importante, ottenuto nell'ambito di una challenge che ha visto la partecipazione di 67 team HR di aziende nazionali e multinazionali, a conferma del costante impegno nel progettare percorsi formativi innovativi, capaci di sostenere la crescita del business, migliorare le performance e rafforzare l'engagement di tutte le persone del Gruppo.

Quest'anno, il riconoscimento assegnato al progetto SKILL Matrix rappresenta un altro tassello chiave per allineare sempre di più la formazione alle reali esigenze del business e alle predisposizioni della singola persona.

GEA-GREEN ECONOMY AWARD

Nel 2024 Engineering ha ottenuto il Green Economy Award, premio di eccellenza nella sostenibilità e benessere, promosso dall'associazione For Human Community - per la categoria "sostenibilità ambientale - grandi imprese". Un importante riconoscimento, che premia l'impegno del Gruppo nel percorso di decarbonizzazione, che ha condotto all'approvazione, nel 2024, dei target di riduzione delle emissioni di CO2 da parte della Science-Based Target initiative (SBTI), grazie alla partecipazione attiva delle diverse funzioni aziendali che concorrono a governare il nostro impatto sull'ambiente, attraverso obiettivi ambiziosi e praticabili.

Highlights

Dipendenti	13.884
Ricavi	1,76 miliardi di euro
Fatturato estero	16%
Sedi nel mondo	+80
Paesi in cui il Gruppo opera	+20
Investimenti in ricerca	oltre 28 milioni di euro
Progetti di ricerca attivi	~ 110
Laboratori di sviluppo	2
Ricercatori esperti tecnico-scientifici delle strutture di mercato/aree di business	+400
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 più di 13.800 dipendenti, oltre 80 sedi e più di 50 aziende distribuite in 21 Paesi in Europa, Stati Uniti, Sud America e Asia.

Il Gruppo Engineering 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 400 ricercatori e data scientist (e una rete di innovazione globale di università, startup e centri di ricerca), il Gruppo 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.

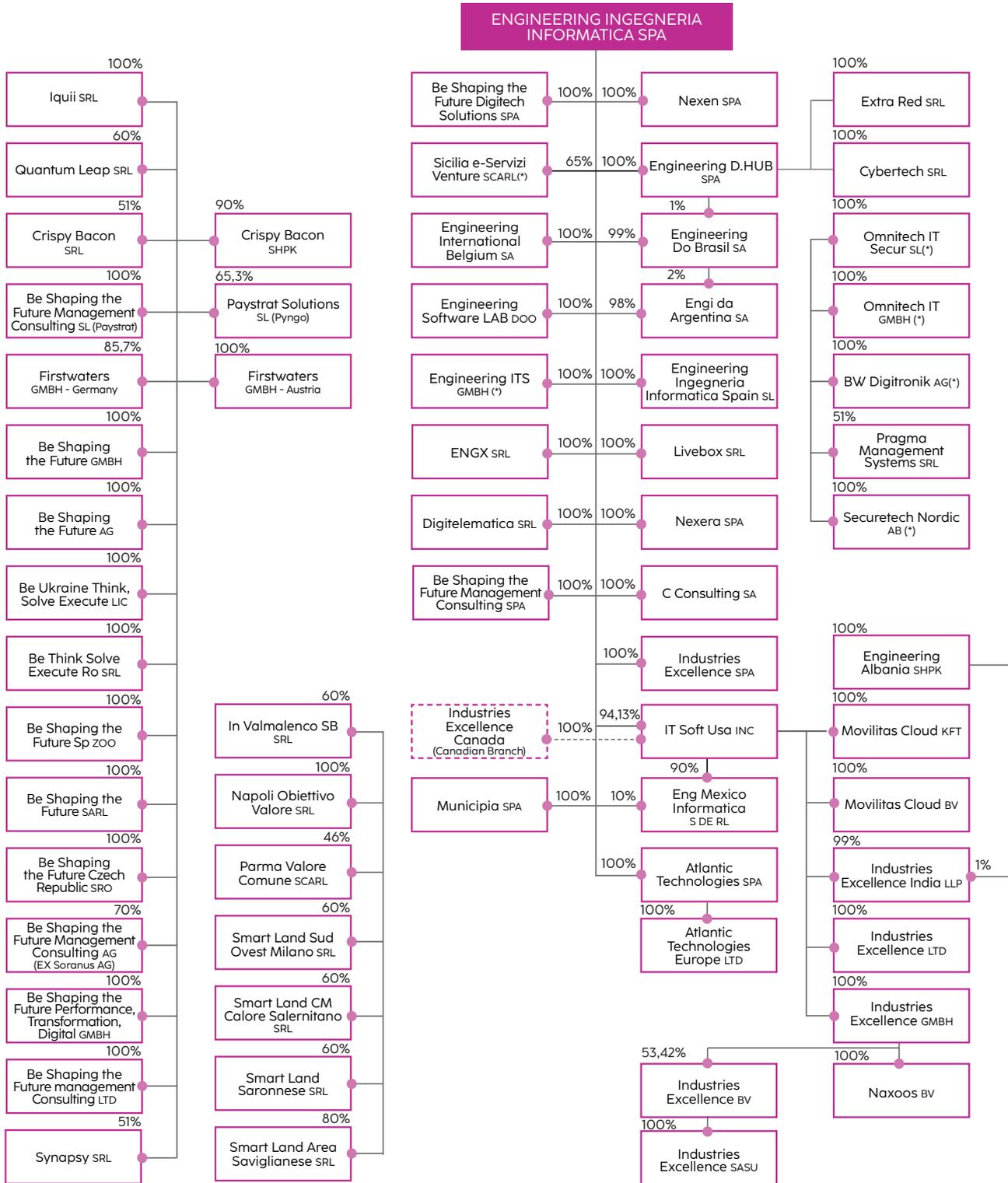
Engineering vanta un portafoglio di offerta diversificato basato su soluzioni proprietarie, soluzioni di mercato best-of-breed e servizi gestiti, e continua a espandere la propria esperienza attraverso operazioni di M&A e partnership con i principali attori tecnologici. La presenza da oltre 40 anni in 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, AI & Advanced Analytics Digital Experience & Metaverso, Advanced Enterprise Platforms e tutto il mondo dell'automazione industriale.

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 - Area di Consolidamento (31 dicembre 2024)¹

GRI 2-1

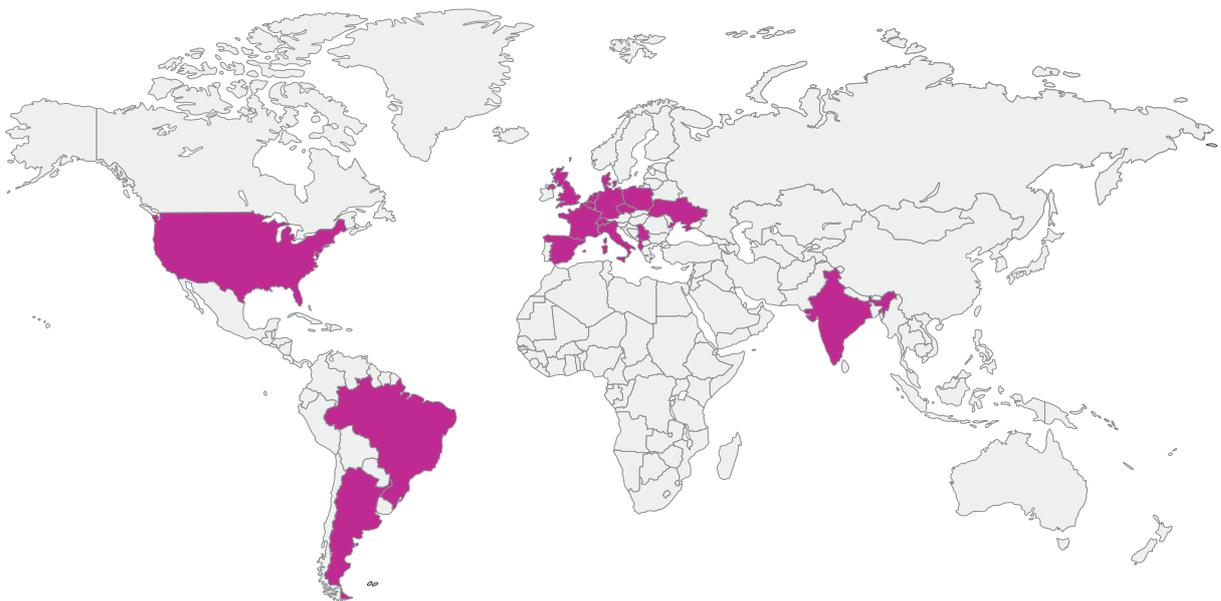


Il Gruppo

(*) In liquidazione.

¹ Le seguenti società non hanno dipendenti: ENGX s.r.l., Smart Land Area Saviglianese S.r.l., Smart Land CM Calore Salernitano S.r.l., Smart Land Saronnese S.r.l., Smart Land Sud Ovest Milano S.r.l., 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), Naxoos Bv.

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;
- Eng Digital (Technical Center of Excellence), che si occupa delle competenze tecnologiche e del loro sviluppo e gestisce l’implementazione corretta ed efficace delle 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, la Società 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

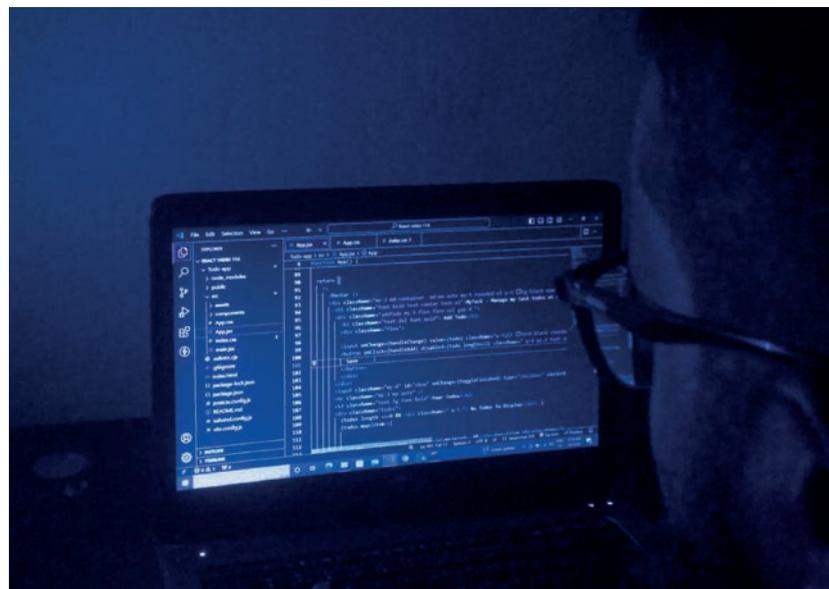
Nel corso del 2024, il Gruppo ha confermato il proprio impegno nelle attività di Ricerca & Innovazione, sia in termini di partecipazione alle principali iniziative ed associazioni, nazionali ed europee, sia in termini di impegno operativo: con circa 110 progetti di ricerca attivi e oltre 28 milioni di 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 Industry, Healthcare, Defense, Aerospace & Homeland Security, Energy & Utilities, Government, Augmented City, Agriculture, Transportation, Media & Communication.

Attraverso un approccio interdisciplinare e una costante attenzione verso le tecnologie emergenti, i due laboratori di ricerca, AI&Data e Digital Experience, operano su diversi ambiti tecnologici centrando il focus su Artificial Intelligence, Immersive Technologies, Blockchain, Cloud, Cybersecurity, Digital Twin, Internet of Things, e Intelligent Process Automation.

Con oltre 400 tra ricercatori ed esperti tecnico-scientifici che operano in modo coordinato nei laboratori e nelle diverse aree di business, la Ricerca & Innovazione del Gruppo Engineering promuove la diffusione e lo scambio di idee con una presenza presso diverse sedi, dislocate su tutto il territorio italiano.

Il Gruppo



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, guidata dall'industria, che attualmente conta più di 240 membri in tutta Europa e che comprende grandi, piccole e medie imprese, centri di ricerca ed accademie. La missione di BDVA è lo sviluppo di un ecosistema di innovazione che sfrutti al meglio il potenziale dei Dati e dell'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 le task force su Smart Manufacturing Industry, Smart Cities and Governance, Agrifood and Energy.

European CyberSecurity Organization (ECSO)

ECSO 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 co-chair del Working Group su Cyber Resilient Critical Infrastructures e partecipa a numerosi work stream tra cui quelli relativi a Cybersecurity Market Development, NIS2 Implementation, Policy Analysis and Outreach e Skills and Human Factors.

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 ed è co-chair della task force sull'Intelligenza Artificiale.

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

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. Una condivisione dei dati sovrana e affidabile, come richiesto dalle parti interessate europee, deve essere basata su standard essenziali per garantire l'interoperabilità a livello globale. Questo futuro arriverà davvero quando più aziende utilizzeranno principi, standard e soluzioni certificate come modalità preferita di scambio dati. In un'economia basata sui dati, la fiducia è essenziale per promuovere l'innovazione e incoraggiare la partecipazione agli ecosistemi digitali. Stabilendo la sovranità dei dati (cioè la capacità di autodeterminare come e quando altre organizzazioni possono utilizzare i dati lungo la catena del valore), tutte le organizzazioni possono creare un ambiente di fiducia e affidabile, in grado di supportare la crescita del loro business sfruttando sempre di più il potenziale offerto dai dati, da nuovi servizi intelligenti e processi aziendali innovativi.

Engineering è membro dell'Associazione e un suo dipendente, l'Head Data Platforms and Ecosystems R&I Unit, è stato nominato IDSA Ambassador nel 2024, un professionista esperto che aiuta a promuovere la comprensione degli spazi dati, a dimostrare il loro potenziale e a ispirare nuovi partecipanti in modo collaborativo, rimodellando l'economia dei dati in meglio.

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 co-leader del expert group "Digital Water Systems Management".

Aspetto 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 interamente detenuto da Centurion Newco S.p.A. che è, quindi, socio unico della stessa.

La struttura del Gruppo al 31 dicembre 2024 riflette la politica di acquisizioni e successivi processi di integrazione che hanno dato forma a un corpo costituito da oltre cinquanta società attive e sette in liquidazione.

Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. esercita un'influenza di indirizzo manageriale e di business sulle proprie controllate dirette. Tale struttura è quindi da intendersi come rappresentazione di un Gruppo che opera in un contesto di stretta integrazione, articolata in specifici centri di responsabilità gestionale.

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 (CdA), 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 dello statuto 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 l'organo amministrativo e il Collegio Sindacale di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. che resteranno in carica sino all'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso il 31 dicembre 2025. Il CdA ha, a sua volta, nominato l'Organismo di Vigilanza istituito ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 231/2001.

Nel giugno 2023, a valle del rinnovo dell'organo amministrativo, sono stati istituiti due comitati endoconsiliari con funzioni consultive e propositive verso il CdA: il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, 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 2024, il CdA 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, sulla base di apposite dichiarazioni dagli stessi rilasciate, 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.

In data 2 agosto 2024, il CdA ha cooptato un nuovo consigliere la cui nomina è stata confermata dall'Assemblea degli azionisti tenutasi in data 18 dicembre 2024 a seguito della scomparsa prematura di un membro del CdA.²

² Un Consigliere Indipendente ha rassegnato le dimissioni dalla carica con efficacia dal 1 febbraio 2025.

Il compenso per i membri del CdA è di natura fissa e definito dall'Assemblea che ha determinato l'importo in misura complessiva, inclusi gli emolumenti da riconoscere agli amministratori investiti di particolari cariche. Il CdA ripartisce tale importo tra i Consiglieri.

Con riferimento alla gestione del conflitto di interessi, tale aspetto viene disciplinato nel Codice Etico di Gruppo e nello strumento normativo delle operazioni con parti correlate. In tali documenti viene richiesto al personale di Engineering di promuovere gli interessi aziendali assumendo decisioni in modo obiettivo ed evitando situazioni nelle quali potrebbero insorgere conflitti di interesse. All'interno del CdA, gli eventuali interessi degli amministratori in singole operazioni vengono gestiti nel rispetto della normativa vigente.

In data 23 aprile 2024 il CdA della Società ha definito i target di sostenibilità relativi all'esercizio 2024 e nella riunione del 19 giugno 2024 ha approvato il bilancio di sostenibilità relativo all'esercizio 2023. Nella stessa data, il CdA è stato informato dal Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità dell'informativa resa al Comitato stesso in merito: (i) alle certificazioni aventi impatto su tematiche ESG - SA 8000 e UNI/PdR 125:2022- con relativa Governance Diversity Equity Inclusion; (ii) al Gender Pay Gap e alla previsione di target ESG all'interno del processo di valutazione della performance EPR. A novembre, il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità ha inoltre relazionato al CdA l'incontro tenutosi con il team ESG sugli obiettivi raggiunti negli ultimi dodici mesi nonché in merito alle principali attività programmate per la fine del 2024 e il 2025.

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.

IL RISPETTO DEL CODICE ETICO

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, presente 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, 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.

LA SEGNALAZIONE DELLE IRREGOLARITÀ

Engineering ha implementato un meccanismo di segnalazione delle irregolarità, "whistleblowing". Questo strumento permette a chiunque venga a conoscenza di atti che possono costituire una violazione del Codice Etico, condotte illecite o irregolarità, violazioni di norme, azioni suscettibili di arrecare pregiudizio patrimoniale o di immagine aziendale, violazioni del Framework Anticorruzione, violazioni del Modello 231, violazioni di procedure e disposizioni aziendali, di segnalarli, anche in modo anonimo, all'organizzazione attraverso i canali di comunicazione appositamente predisposti e comunicati secondo le modalità previste dalla legge.

In linea con l'obiettivo di miglioramento continuo e in conformità alla governance del Gruppo, è stata favorita l'innovazione del processo di ricezione e gestione delle segnalazioni, che è stato allineato sia alle migliori pratiche del settore che 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. La ricezione, l'analisi e la conduzione delle verifiche sulle segnalazioni è condotta dalla funzione Internal Audit.

Gli Organi di Governo e Controllo vengono aggiornati periodicamente sullo stato di avanzamento delle segnalazioni; in caso di eventi significativi, vengono informati tempestivamente.

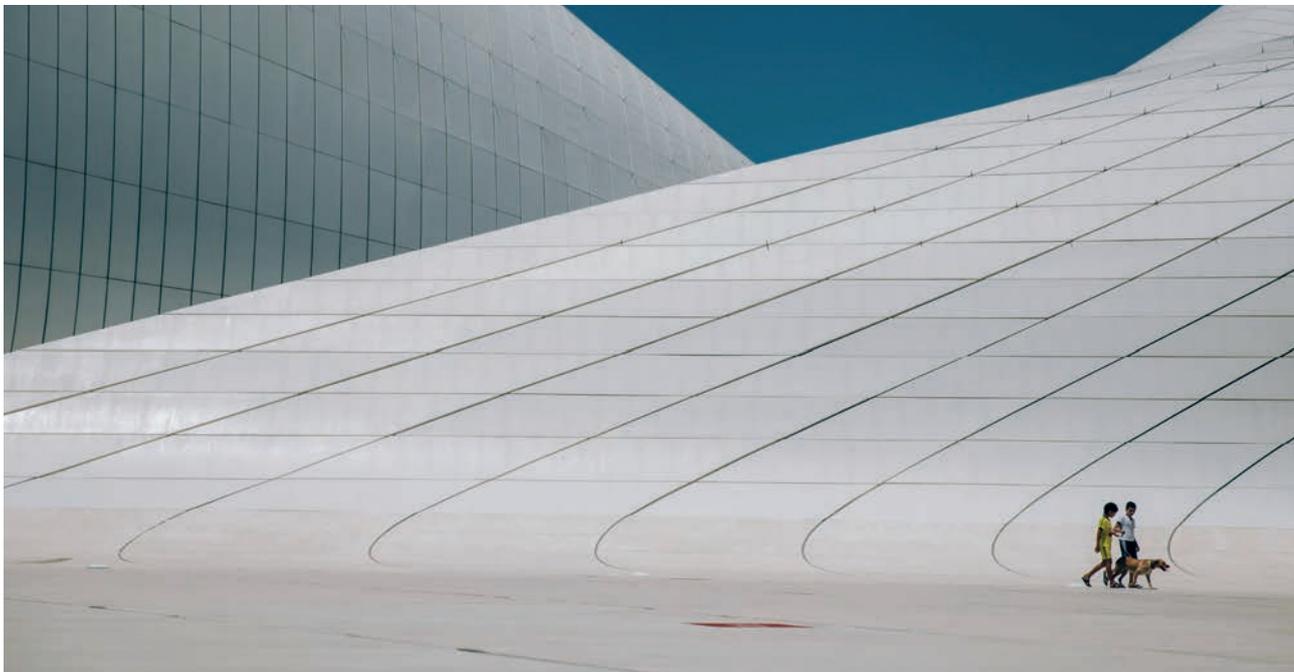
Nel corso del 2024 il Comitato ha ricevuto e gestito 17 segnalazioni³. Per le segnalazioni risultate riscontrate, tramite le funzioni competenti, sono state identificate azioni correttive o misure disciplinari ritenute opportune. In caso di segnalazioni non riscontrate, la Società, ove necessario, si impegna a identificare azioni correttive per rafforzare il proprio Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE 231

Il Modello di Organizzazione e Gestione 231 è attualmente in vigore per la Capogruppo, Engineering D.HUB S.p.A., Municipia S.p.A, Nexen S.p.A. A marzo 2024, anche sulla base degli esiti del progetto Risk Assessment integrato 231⁴, avviato nel settembre 2023, è stato approvato dal CdA il nuovo Modello della Capogruppo.

Nel corso del 2024 è stato avviato il progetto di “Estensione del modello di organizzazione gestione e controllo 231” che prevede tanto l’aggiornamento del Modello 231 delle società del Gruppo che ne sono già in possesso, quanto l’adozione di un Modello 231 da parte di altre controllate italiane. Tutti i Modelli 231 delle società in perimetro saranno caratterizzati dai seguenti principali elementi di novità: i) approccio risk based ed integrato con altri aspetti relativi al sistema di controllo interno; ii) allineamento alle best leading practice e alle Linee Guida di Confindustria in materia; iii) approccio «per processi» e non solo per famiglie di reato seguendo una logica di process design, anche al fine di garantire aderenza all’evoluzione dell’assetto organizzativo intervenuto negli ultimi anni; iv) maggiore facilità di consultazione e comprensione per tutti gli utenti. Il progetto si concluderà entro il primo semestre 2025.

Alla fine del 2024 il 48% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito 231.



³ Nel triennio 2022-2024 non si sono registrate segnalazioni in merito al lavoro forzato e lavoro minorile.

⁴ Il Risk Assessment integrato è stato svolto per la Capogruppo Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e per il Gruppo BE, che rappresentano il 60% dei dipendenti del Gruppo.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Il Gruppo Engineering svolge le proprie attività seguendo una condotta improntata a principi di legalità, onestà, integrità, trasparenza e rispetto degli interessi dei dipendenti, clienti, azionisti, partner commerciali e finanziari, conformemente alle norme nazionali e internazionali, ai regolamenti, agli standard di best practice, alle normative interne, al Codice Etico di Gruppo, al Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs n. 231 del 2001 (Modello 231).

In linea con i valori espressi nel proprio Codice Etico, Engineering rifiuta e disconosce fermamente qualsiasi forma di corruzione che, oltre ad essere un fenomeno illegale, rappresenta anche un ostacolo allo sviluppo sostenibile del business ed un danno reputazionale per tutte le Società del Gruppo.

Nel rispetto del principio di “zero tolerance” già adottato dal Gruppo verso il fenomeno corruttivo, è stato definito ed approvato dal CdA a dicembre 2024 il Framework Anticorruzione secondo le best practice con l’obiettivo di ridurre il rischio di comportamenti illeciti e continuare nel percorso di miglioramento del Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi (SCIGR).

Il Framework è stato approvato dal CdA della Capogruppo, previo passaggio preliminare in Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (CCRS) e la sua adozione e attuazione è obbligatoria per tutte le sue Società Controllate, in Italia e all’estero, previo recepimento da parte dei rispettivi CdA o organi equivalenti, nel rispetto delle normative locali. La policy sarà aggiornata periodicamente per garantirne il costante adeguamento all’evoluzione del contesto organizzativo, al quadro normativo di riferimento e alle specifiche best practice nazionali e internazionali.

Ad oggi, Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Municipia S.p.A. e Engineering D.HUB S.p.A. 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 il mantenimento di tali certificazioni, le Società sono soggette a sorveglianza periodica annuale e al riesame completo dei propri sistemi di compliance con periodicità triennale.

Per diffondere gli strumenti adottati in tema di prevenzione e lotta alla corruzione, l’azienda dedica ai dipendenti specifiche sessioni di formazione su aspetti anticorruzione. Alla fine del 2024, il 93% dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito anticorruzione con un aumento rispetto all’anno 2023 dovuto a una campagna di sensibilizzazione per la fruizione del corso. Per il 2025 l’obiettivo è mantenere una copertura analoga della formazione in ambito anticorruzione.

Queste iniziative hanno portato nel triennio 2022-2024 alla registrazione di nessun caso di corruzione.

PREVENZIONE DELLE FRODI

Per garantire la sicurezza e la protezione dell’Organizzazione, Engineering ha istituito la Direzione Group Security, al cui interno opera la Funzione Fraud Management & Loss Prevention che ha il compito di identificare e di contrastare i rischi di frode legati ai processi e ai presidi interni nonché di fornire costante supporto per garantire un’efficace gestione delle tematiche antifrode. A tal fine, sono state adottate metodologie di analisi che consentono specifici approfondimenti sulle potenziali minacce afferenti a più scenari di rischio e introdotti nuovi processi e strumenti che consentono la gestione dei rischi rilevati. Inoltre, sono state disciplinate le modalità di segnalazioni e di attivazione del presidio antifrode, inclusa la registrazione delle attività svolte.

Sotto il profilo Fraud Management, nel 2024 è stato condotto un Fraud Risk Assessment che ha consentito di individuare i potenziali rischi di frode collegati a tutte le attività e/o presidi aziendali. Sono state in seguito individuate le azioni di mitigazione dei rischi rilevati che sono gestite attraverso specifici Piani di Miglioramento.

Sotto il profilo Loss Prevention, è stato fornito supporto costante alle linee di business sulle tematiche antifrode e anticorruzione, conducendo, ove necessario, due diligence specifiche e/o investigazioni su richiesta. Infine, è stata anche prestata assistenza alle funzioni aziendali e alle business unit nelle attività di audit di terza parte per le tematiche di competenza.

IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Engineering, consapevole del proprio ruolo all'interno delle comunità in cui opera, si impegna a garantire il rispetto e la tutela dei diritti umani in tutte le sue attività e nella sua catena del valore. Questo impegno è fondamentale per mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto. Tale impegno è formalizzato nella Politica dei diritti umani che definisce la filosofia, le regole e le modalità applicative per il rispetto dei Diritti Umani di riferimento per il Gruppo con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza e rafforzarne il rispetto nell'ambito della propria sfera di influenza.

Con tale Politica dei Diritti Umani, Engineering comunica ai propri stakeholder che intende operare con metodi corretti e trasparenti per garantire e migliorare le condizioni di lavoro del proprio personale e nel rispetto della dignità e libertà individuale, ricusando tutte le condizioni lavorative caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità. In tal senso, Engineering si prefigge la soddisfazione dei clienti e degli stakeholder garantendo che tutte le attività vengano svolte in tale rispetto e in linea con i Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani, la Dichiarazione dell'ILO sui Principi e Diritti Fondamentali nel Lavoro. Si impegna, quindi, a promuovere l'inclusione e a garantire pari opportunità per tutti i dipendenti, con particolare attenzione ai gruppi a rischio di vulnerabilità.

Tale politica prevede azioni positive per garantire che le persone appartenenti a tali gruppi possano accedere a opportunità di lavoro e sviluppo professionale senza discriminazioni. Per prevenire, mitigare e affrontare la discriminazione, Engineering ha stabilito procedure specifiche. Queste procedure includono meccanismi di segnalazione per casi di discriminazione, che vengono documentati e riesaminati per garantire un piano di rimedio efficace.

Inoltre, Engineering ha adottato misure per garantire la salute e la sicurezza sul lavoro e promuove la libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva, assicurando che tutti i dipendenti possano esercitare i propri diritti senza timore di ritorsioni.

In sintesi, Engineering si dedica a creare un ambiente di lavoro che rispetti i diritti umani, promuovendo la diversità, l'inclusione e il benessere dei propri dipendenti, contribuendo così a una società più giusta e sostenibile.



TAX CONTROL FRAMEWORK

Engineering, in osservanza del proprio Codice Etico, attribuisce fondamentale importanza al processo di gestione del rischio fiscale e alle relative modalità operative e strumenti applicativi, al fine di minimizzare il rischio di operare in violazione di norme di natura tributaria, ovvero in contrasto con i principi o con le finalità dell'ordinamento tributario e di assicurare un approccio di trasparenza e reciproca collaborazione dei rapporti con l'Amministrazione Finanziaria.

Engineering, nel rispetto e nell'autonomia delle proprie scelte gestionali e in linea con la propria politica di sostenibilità, intende perseguire una strategia fiscale ispirata a principi di onestà, correttezza e osservanza della normativa tributaria, caratterizzata da comportamenti collaborativi e trasparenti nei confronti dell'Amministrazione Finanziaria e dei terzi, al fine di minimizzare ogni impatto sostanziale in termini di rischio, sia esso fiscale o reputazionale.

Engineering ha quindi predisposto il proprio Tax Control Framework (c.d. TCF) per disciplinare il proprio sistema di gestione e controllo del rischio fiscale, volto a istituire un efficace e costante presidio della fiscalità connessa ai diversi processi e operazioni aziendali e tale da garantire a tutti gli stakeholders il puntuale rispetto degli obblighi tributari da parte del Gruppo. Dopo aver adottato il TCF per la capogruppo, nel corso del 2024, Engineering ha adottato il TCF per altre 10 società italiane del Gruppo⁵. Inoltre, il Tax Compliance Model - un elemento del Sistema di Controllo Interno e di Gestione del Rischio - raccoglie la descrizione di dettaglio delle fasi di cui si compongono i processi di risk assessment, controllo e monitoraggio periodico svolti da Engineering e del successivo reporting sulle tematiche fiscali all'Amministratore Delegato e agli altri organi e funzioni competenti. Ha inoltre l'obiettivo di riepilogare le principali responsabilità attribuite alle varie funzioni coinvolte nei processi di rilevanza fiscale.

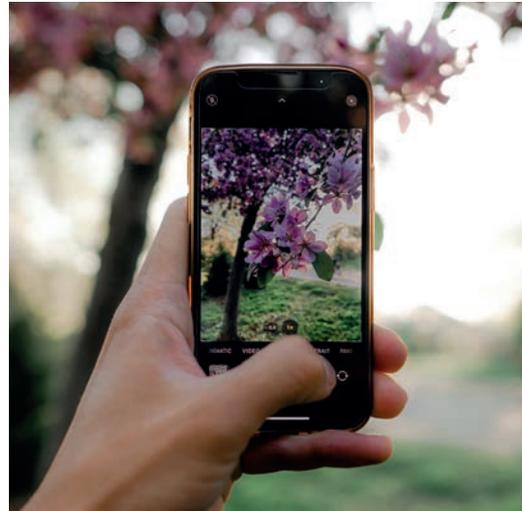
⁵ Atlantic Technologies S.p.A., Be Digitech Solutions S.p.A., Cybertech Srl, Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A, Livebox S.r.l., Be Management Consulting S.p.A., Municipia S.p.A., Nexen S.p.A., Pragma Management System Srl.

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 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 di 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.



Rating di sostenibilità

ECOVADIS

Engineering ha ottenuto per la prima volta la medaglia Gold da EcoVadis, tra le più accreditate agenzie di rating ESG. Questo riconoscimento consente ad Engineering di qualificarsi nel Top 5% delle oltre 130.000 aziende a livello globale che hanno completato il processo di valutazione EcoVadis e che hanno dimostrato di possedere un solido sistema di gestione che risponde ai criteri di sostenibilità.

CDP CLIMATE CHANGE

Engineering ha ottenuto il miglioramento del suo rating CDP Climate Change passando dallo score C a B, attestandosi quindi al livello Management delle aziende che affrontano gli impatti ambientali della loro attività e ne garantiscono una buona gestione. I principali punti di forza che hanno portato al miglioramento dello score sono relativi all'impostazione del Piano di Decarbonizzazione e dei suoi target validati da Science Based Targets initiative (SBTi), e alla verifica, da parte di un ente terzo indipendente, delle informazioni presentate. Inoltre, CDP ha riconosciuto un importante rafforzamento della governance delle tematiche ambientali.

SYNESGY

Anche nel 2024 Engineering ha confermato lo score A-excellent nell'assessment di Synesgy, la piattaforma digitale globale per la valutazione della sostenibilità ESG, utilizzata da diversi nostri clienti, innalzando ulteriormente i punteggi delle singole sezioni, rispetto allo scorso anno.

RATING DI LEGALITA'

È stata inoltre rinnovata l'attribuzione del Rating di Legalità per la Capogruppo (risultato: **++) e per Municipia (risultato: ***) da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato.

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, il Gruppo 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

La Piattaforma Nazionale di Telemedicina (PNT) rappresenta un'iniziativa fondamentale per l'evoluzione del Servizio Sanitario Nazionale italiano, perché mira a garantire un accesso uniforme e di qualità ai servizi sanitari su tutto il territorio. Questo progetto, parte integrante della Missione 6 Salute del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR), ha l'obiettivo di colmare le disparità territoriali, migliorare la qualità clinica e facilitare la presa in carico dei pazienti, sia acuti che cronici.

La PNT si articola in un'Infrastruttura Nazionale di Telemedicina (INT) gestita da AGENAS e in 21 Infrastrutture Regionali di Telemedicina (IRT), assicurando così l'interoperabilità tra i servizi regionali e supportando la strategia europea di utilizzo delle tecnologie dell'informazione in ambito sanitario.

Engineering, in partnership con Al maviva, ha costituito la società PNT Italia, con una partecipazione rispettivamente del 60% e del 40%, aggiudicandosi la concessione decennale da parte di AGENAS per la progettazione, realizzazione e gestione della PNT.

Mettendo insieme la sua competenza tecnologica e la profonda conoscenza della sanità italiana, di cui supporta la digitalizzazione da oltre 20 anni, Engineering ha contribuito a creare una piattaforma basata su architettura Cloud Native e tecnologie all'avanguardia come l'Intelligenza Artificiale, così da consentire una governance centralizzata e un monitoraggio efficace dei processi di telemedicina attuati a livello regionale.

Grazie a questa infrastruttura tecnologica avanzata, si prevede che entro dicembre 2025 almeno 300.000 pazienti saranno assistiti attraverso strumenti di telemedicina, con un incremento previsto fino a circa 790.000 pazienti, come stabilito dal Decreto Ministeriale del 28 settembre 2023.

CAMBIAMENTO CLIMATICO: Prevenzione del rischio idrogeologico

Al giorno d'oggi, i cambiamenti climatici stanno aumentando drasticamente il numero di disastri ambientali, con un conseguente impatto anche sulle condizioni delle infrastrutture. Per prevenire gli incidenti dovuti ad infrastrutture tecnologiche obsolete o danneggiate, le aziende del settore utilities devono fare affidamento su informazioni dettagliate sui fattori idrogeologici.

Attraverso l'uso delle tecnologie avanzate è possibile mettere questi player nelle condizioni di gestire infrastrutture a rischio multiplo e mappare i rischi in tempo reale, così da valutare l'impatto degli eventi sulle infrastrutture, riducendo i costi delle coperture assicurative e migliorando il servizio ai cittadini.

Grazie alle nostre competenze tecnologiche e di dominio, Engineering è in grado di identificare gli asset a rischio idrogeologico e di classificarli in base alla tipologia di rischio. Quindi fornire informazioni rilevanti per pianificare le attività di indagine sugli asset e valutare lo stato di sicurezza, contando anche sull'integrazione con i dispositivi IoT che fornisce aggiornamenti in tempo reale sui cambiamenti di stato dei luoghi o degli asset.

Le nostre soluzioni consentono un'integrazione innovativa dei dati geologici, di rischio e tecnologici della rete, abilitando analisi e monitoraggio completi dei rischi, nonché pianificazione e supervisione delle indagini. Le classificazioni del rischio e del pericolo sono standardizzate. La soluzione consente di identificare gli asset a rischio sulla base delle interazioni aree/reti a rischio.

CITTADINANZA DIGITALE: Padovanet - Nuovo portale istituzionale del Comune di Padova

Il Comune di Padova ha recentemente lanciato il nuovo portale istituzionale con l'obiettivo di migliorare l'accessibilità e l'efficienza dei servizi offerti ai cittadini. Realizzato in collaborazione con Municipia S.p.A., l'azienda del Gruppo Engineering specializzata nella trasformazione digitale delle pubbliche amministrazioni locali, il sito è stato sviluppato seguendo il "Modello di sito per i Comuni" definito dall'AgID (Agenzia per l'Italia Digitale), garantendo così conformità agli standard nazionali in termini di usabilità, accessibilità multi-dispositivo, sicurezza e privacy.

Un aspetto innovativo del progetto è stata la migrazione dei contenuti dal vecchio al nuovo portale, facilitata dall'uso dell'Intelligenza Artificiale. La piattaforma tecnologica, ospitata in un ambiente cloud, è stata progettata con un'architettura modulare che permette l'aggiunta di nuove funzionalità e la gestione di carichi di lavoro crescenti senza compromettere le prestazioni.

Grazie a questa collaborazione con Engineering, il Comune di Padova può ora rispondere in modo proattivo alle esigenze dei cittadini, rendendo il processo decisionale più trasparente e orientato ai risultati. Il nuovo portale rappresenta quindi un passo significativo verso una pubblica amministrazione più digitale ed efficiente, in linea con le moderne esigenze della cittadinanza.

CRESCITA RESPONSABILE: TITAN, combattere la disinformazione con il coaching intelligente

Il progetto europeo TITAN è un'iniziativa innovativa per contrastare la disinformazione e aiutare i cittadini a distinguere le notizie affidabili dalle fake news. Finanziato dall'Unione Europea, il progetto si basa su un sistema avanzato di "Citizen Coaching", che fornisce strumenti basati sull'intelligenza artificiale per supportare gli utenti nell'analisi critica delle informazioni online. L'obiettivo è creare una società più consapevole e resiliente di fronte alla manipolazione mediatica.

In TITAN Engineering, che ogni anno investe circa 30 milioni di euro in Ricerca e Innovazione, coordina il lavoro di un consorzio internazionale di partner provenienti da Italia, Belgio, Grecia, Polonia, Finlandia, Danimarca, Bulgaria e Regno Unito.

Grazie a TITAN, i cittadini potranno beneficiare di strumenti digitali intelligenti che li aiuteranno a verificare l'affidabilità delle fonti, riducendo il rischio di diffusione involontaria di fake news. Il progetto promuove un'informazione più trasparente e sicura, contribuendo a rafforzare la fiducia nel digitale e migliorare la qualità del dibattito pubblico.

Nella fase storica in cui viviamo diventa sempre più indispensabile creare partnership tra diversi soggetti produttivi con l'obiettivo di supportare lo sviluppo economico e sostenibile del Paese attraverso le grandi potenzialità del digitale. Engineering partecipa attivamente a tali iniziative, rafforzando il proprio impegno nel promuovere pratiche responsabili nel settore digitale.

Di seguito sono riportati alcuni esempi.

Alleanza digitale per l'Italia: Engineering, insieme a Lutech, ha dato vita, il 21 maggio 2024 all' 'Alleanza digitale per l'Italia', una partnership aperta anche ad altri operatori che si pone come abilitatore tra aziende italiane in grado di velocizzare la trasformazione digitale del Paese attraverso l'utilizzo delle risorse del PNRR. L'iniziativa prevede anche lo sviluppo di collaborazioni con enti di ricerca e start-up innovative iscritte al registro nazionale, PMI specializzate e partner tecnologici. Le attività dell'Alleanza si focalizzano su aree tematiche di ampio respiro che rappresentando priorità fondamentali per l'Italia: Acqua, Energia, Infrastrutture, Produttività e Intelligenza Artificiale e Sicurezza.

Attualmente Engineering sta lavorando sulla proposta di Piattaforma Digitale Nazionale del Sistema Idrico che prevede la centralizzazione della raccolta, aggregazione, orientamento ed analisi dei dati, e un disegno dei flussi di processo che hanno come obiettivo la condivisione delle informazioni tra tutti gli attori del sistema, l'automazione di processo ed i sistemi di supporto alle decisioni di competenza centrale e degli enti locali. L'obiettivo del progetto è di mettere a fattor comune l'enorme quantità di dati (pubblici e privati) generati dagli enti e le strutture che gestiscono il settore idrico.

AI Pact: Con l'entrata in vigore dell'AI Act ad agosto 2024, alcuni requisiti relativi ai sistemi di AI ad alto rischio, così come altre disposizioni, diventeranno applicabili solo al termine di un periodo transitorio. La Commissione Europea ha promosso l'AI Pact, al quale Engineering ha aderito nel dicembre 2024, che incoraggia e supporta le imprese nella pianificazione dell'attuazione delle misure previste dall'AI Act. La firma conferma il ruolo di Engineering come attore chiave nello sviluppo dell'Intelligenza Artificiale e il suo impegno a operare come campione nazionale anche nel prossimo futuro.

In questo contesto Engineering ha attivato un canale

di comunicazione costante con l'AI Office, l'ufficio che supporta la Commissione nella regolamentazione dell'AI, contribuendo attivamente al dialogo su tematiche chiave per la regolamentazione e lo sviluppo dell'Intelligenza Artificiale in Europa. Una regolamentazione chiara e armonizzata a livello europeo è infatti fondamentale per garantire che i modelli di AI, in particolare i grandi modelli linguistici, possano essere sviluppati e addestrati in modo efficace su scala continentale. Al tempo stesso, è essenziale trovare un equilibrio tra la tutela dei diritti individuali e collettivi e la spinta all'innovazione. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario un confronto costante tra istituzioni, industria e società civile, affinché l'Intelligenza Artificiale possa affermarsi come strumento di progresso, garantendo benessere e competitività senza compromettere i valori fondamentali.

Prevenzione e il contrasto dei crimini informatici: A maggio del 2024, la Polizia di Stato e il Gruppo Engineering hanno sottoscritto a Roma un accordo volto a proteggere reti e sistemi informativi che supportano le funzioni istituzionali della società. Questo accordo si inserisce nell'ambito delle iniziative di Engineering volte a promuovere la sostenibilità sociale e la buona governance, contribuendo alla costruzione di un ambiente digitale sicuro e affidabile per tutti gli stakeholder. La collaborazione con le forze dell'ordine mira, infatti, a garantire la sicurezza informatica, elemento cruciale per la tutela dei dati e dei servizi digitali offerti alla comunità.

AI hub for sustainable development (AI hub per l'Africa): Engineering fa parte dell'AI Hub per L'Africa che mira ad essere una piattaforma multistakeholder per il coordinamento di iniziative condivise volte a rafforzare gli ecosistemi di Intelligenza Artificiale locali nei paesi in via di sviluppo, ed in particolare nel Continente Africano, operando da catalizzatore a livello locale, nazionale e transfrontaliero.

L'iniziativa ha tre obiettivi principali:

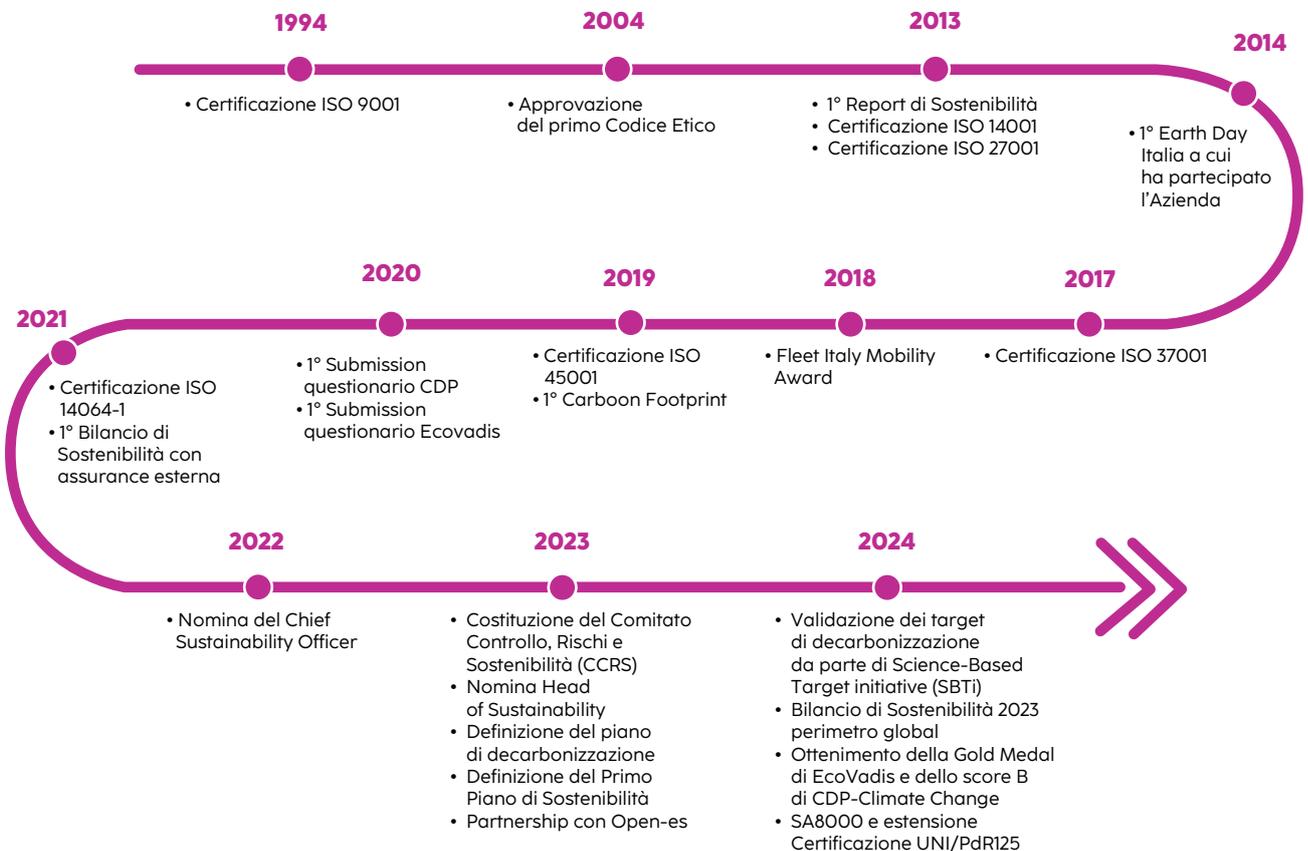
- garantire alle startup africane accesso a grandi infrastrutture di calcolo (computer);
- agevolare l'addestramento di grandi modelli linguistici con idiomi locali (data);
- realizzare percorsi di formazione (talent).

Engineering considera l'Hub uno strumento fondamentale per affrontare le sfide socio-economiche in Africa, nella logica del Piano Mattei, e per questo supporta l'iniziativa anche da un punto di vista infrastrutturale e presentando le nostre progettualità in ambito sanitario e idrico. Grazie all'uso del digitale e dell'Intelligenza Artificiale, il Gruppo contribuisce alla realizzazione del Piano Mattei, creando impatti positivi sul tessuto economico e sociale dei Paesi africani, in un'ottica di "growing together" e benefici reciproci. Tra gli obiettivi condivisi con le istituzioni: aumentare l'efficienza sanitaria grazie a soluzioni di telemedicina e diagnostica avanzata; migliorare la gestione delle risorse idriche con tecnologie IoT e digital twin; supportare la formazione delle giovani generazioni per renderle protagoniste della trasformazione digitale.

Il percorso di sostenibilità di Engineering

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 sostenibilità.



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	61%
ISO 14001:2015	Gestione ambientale	30%
ISO 14064-1:2018	Gestione delle emissioni di gas serra	63%
ISO 37001:2016	Anticorruzione	57%
ISO 45001:2018	Salute e sicurezza sul lavoro	57%
UNI/PdR 125:2022	Parità di genere	72%
SA8000: 2014	Responsabilità sociale	72%

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	Mappe Engineering	Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento
Dipendenti	Oltre 13.800 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	<p>Più di 3.000 clienti nazionali e internazionali (includere le subsidiaries) nei settori:</p> <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 2024 è stata ripetuta l'indagine di Customer Satisfaction su un totale di 277 Clienti, che ha evidenziato il 97% delle risposte nell'area delle valutazioni positive (34% soddisfatto e 63% molto soddisfatto)</p>

Principali categorie di stakeholder	Mappa Engineering	Modalità di interazione, ascolto e coinvolgimento
Fornitori	Fornitori concentrati nei settori: <ul style="list-style-type: none"> - 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 e dalla seconda metà del 2024 Portale Time flow come pilota • 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 come previsto dall'Accordo Integrativo aziendale del 6/12
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

Inizitive 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.

DONAZIONE DI SANGUE

In collaborazione con "ABO +/- Donatori Sangue & Emocomponenti - Regione Lazio", "AVIS Milano" e "AVIS Torino", nel 2024 è cresciuto il numero di colleghe e colleghi di Engineering che hanno scelto di donare il sangue.

Le giornate dedicate alla raccolta sono aumentate e, oltre alla sede di Roma, anche le colleghe e i colleghi di Milano e Torino hanno potuto dare un contributo concreto a una delle principali criticità del sistema sanitario nazionale. Questa iniziativa ha inoltre permesso di accedere a visite specialistiche e screening dedicati, differenziati in base al sesso e all'età. Grazie alla partecipazione attiva, i donatori sono stati numerosi: 98 idonei a Roma con 6 giornate, 40 idonei a Milano con 2 giornate e 19 idonei a Torino con una giornata.

Per il 2025, si prevede di estendere ulteriormente il progetto ad altre sedi, continuando a promuovere l'importanza della donazione e della prevenzione sanitaria.

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

È continuata anche nel 2024 l'attività di formazione destinata alle ragazze e ragazzi della Comunità di San Patignano a proseguimento dell'iniziativa avviata a Settembre 2023, con la Comunità fondata da Vincenzo Muccioli ed incentrata sulla formazione informatica e digitale.

Le lezioni, curate dai docenti della IT & Management Academy di Engineering "Enrico Della Valle", distribuite in due edizioni da 24h ciascuna, 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 nel 2024 Engineering, in occasione del Natale, ha sostenuto un'associazione che ha scelto di utilizzare soluzioni digitali per migliorare la vita delle persone. La donazione è avvenuta tramite TechSoup Italia, impresa sociale che aiuta da dieci anni le ONG a intraprendere il proprio percorso di trasformazione digitale. Con la donazione Engineering ha sostenuto Il Faro, Società Cooperativa Sociale impegnata ad offrire accoglienza, ascolto e cura a bambini, giovani, famiglie, persone con disabilità, donne vittime di violenza e anziani, con servizi assistenziali, sanitari ed educativi. La donazione consentirà di rendere multi-tenant l'applicazione utilizzata per il monitoraggio delle terapie effettuate a favore di bambini autistici dagli operatori del Centro Orizzonte, specializzato su questo tipo di disturbo, per estenderne l'utilizzo ad altri centri analoghi.

Gli impatti e i temi materiali per Engineering

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

IL PROCESSO DI DOPPIA MATERIALITÀ

L'individuazione della lista dei temi materiali, prioritari e rappresentativi del Gruppo, è stato frutto di un processo strutturato e articolato in più fasi, permettendo di integrare le opinioni di diversi stakeholder. I risultati e le raccomandazioni di questo processo guideranno Engineering nel raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità e nell'affrontare le sfide e le opportunità del settore.

Ogni volta che è stato possibile, il processo di doppia materialità ha seguito le linee guida delineate nello European Sustainability Reporting Standard (ESRS) 2, con contestuale riconciliazione, ove possibile, con il GRI. In questo documento sono rendicontati i temi materiali secondo una delle due prospettive della doppia materialità, ovvero la materialità di impatto. Di seguito le fasi principali dell'analisi, ciascuna con differenti livelli di coinvolgimento degli stakeholder:

Fase 1: Mappatura della catena del valore e identificazione degli stakeholder rilevanti:

Nella prima fase è stata mappata la catena del valore di Engineering per definire chiaramente l'ambito dell'analisi e identificare gli stakeholder chiave. A tal fine, sono state utilizzate le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità 2023, in linea con gli standard GRI 2-6 e 2-28, aggiornate poi per l'anno corrente. Inoltre, per affinare la comprensione dei fornitori e dei clienti chiave, questi sono stati categorizzati rispettivamente in base alla spesa e al fatturato. In base a questa valutazione, le principali categorie di fornitori sono Consulenza & Servizi Professionali e IT & Software, mentre le principali categorie di clienti sono Finanza, Pubblica Amministrazione & Comuni, Sanità, Industria & Servizi, Telco & Media, Energia & Utility.

Fase 2: Selezione preliminare delle tematiche di sostenibilità

La seconda fase mirava a sviluppare una lista ristretta di tematiche di sostenibilità partendo dall'elenco completo fornito dal regolamento (ESRS 1, AR16). Questo è stato realizzato utilizzando fonti interne (Bilancio di Sostenibilità 2023) ed esterne (report di materialità e studi di settore da fonti affidabili: le mappe di materialità di MSCI, S&P e SASB, nonché le linee guida settoriali di EcoVadis).

Basandosi sulla mappatura della catena del valore, tutti gli stakeholder rilevanti sono stati considerati nella valutazione.

È stata creata una lista preliminare identificando le tematiche di sostenibilità citate da più di tre fonti. Tuttavia, riconoscendo che il bilancio di sostenibilità potrebbe non riflettere gli sviluppi più recenti e che alcune intuizioni specifiche dell'azienda mancavano nelle mappe ESG, è stata introdotta una dimensione aggiuntiva "Top-Down". Questa dimensione, derivata da insights del team di sostenibilità, è servita a validare le tematiche già identificate nella lista ristretta e aggiungere nuove tematiche di sostenibilità dove necessario.

Con queste rifiniture finali, è stata stabilita una lista completa di tematiche di sostenibilità.

Fase 3: Identificazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) e definizione delle scale di valutazione

L'identificazione degli IRO rilevanti è iniziata con un'analisi delle fonti esterne sopra menzionate per individuare i principali impatti per le aziende del settore dei servizi IT. Gli IRO identificati hanno coperto l'intera catena del valore di Engineering, data la natura relativamente lineare di quest'ultima. Questo ha fornito una base solida, poi perfezionata attraverso la conoscenza specifica dell'azienda per creare una lista personalizzata per Engineering.



Classificazione degli impatti e scale di valutazione correlate

Tutti gli impatti sulla sostenibilità sono stati classificati come positivi o negativi, ed attuali o potenziali. Per ciascun impatto identificato è stata determinata la fase specifica della catena del valore in cui si verifica, nonché l'orizzonte temporale stimato per i suoi effetti. Questi orizzonti temporali sono stati suddivisi in tre gruppi: breve termine (entro il periodo di rendicontazione del bilancio finanziario), medio termine (fino a 5 anni) e lungo termine (oltre 5 anni). In alcuni casi, per semplificare l'analisi, sotto-tematiche di sostenibilità simili sono state raggruppate applicando gli impatti identificati all'intero gruppo.

In conformità con le linee guida ESRS, è stata valutata la gravità degli impatti effettivi utilizzando tre parametri chiave: scala, portata e irrimediabilità. Per la scala, è stata valutata l'entità dell'impatto sull'ambiente o sulle persone. Per la portata, è stato considerato quanto sia diffuso l'impatto, tenendo conto di fattori come la percentuale di siti o dipendenti coinvolti. Infine, per l'irrimediabilità, è stata esaminata la difficoltà di invertire l'impatto in termini di costi e tempo necessari per porvi rimedio. Per quanto riguarda gli impatti potenziali, è stata incorporata la probabilità nel processo di valutazione.

Per mantenere sia l'adattabilità sia la comparabilità degli IRO, ciascun parametro è stato valutato su una scala specifica per il contesto. I risultati sono stati poi standardizzati e riportati utilizzando una scala Likert da 1 a 5.

Classificazione di rischi e opportunità e scale di valutazione correlate

Anche per i rischi e le opportunità finanziarie, sono stati identificati il livello della catena del valore e gli orizzonti temporali. La valutazione di rischi e opportunità si è basata su due parametri chiave: magnitudo e probabilità. La magnitudo si riferisce al potenziale impatto finanziario, considerando fattori come EBITDA, CapEx e OpEx. Sia i rischi sia le opportunità sono stati valutati utilizzando una scala Likert da 1 a 5 per garantire la coerenza.

Fase 4: Valutazione degli IRO

Per valutare gli IRO, sono state condotte interviste con diversi stakeholder interni provenienti da varie funzioni aziendali. A ciascuna funzione sono stati assegnati diversi IRO da valutare, in base alla loro area di competenza e al loro coinvolgimento nella catena del valore. L'inclusione di più funzioni ha avuto l'obiettivo di fornire una prospettiva orientata al mercato piuttosto che una visione esclusivamente aziendale.

Agli stakeholder è stato chiesto, ove possibile, di assegnare un punteggio quantitativo a ciascun IRO. Quando ciò non era fattibile, è stato fornito un feedback qualitativo, successivamente tradotto nelle corrispondenti valutazioni della scala Likert.

Fase 5: Aggregazione dei punteggi e sviluppo della matrice preliminare di Doppia Materialità

Per mantenere la coerenza tra tutti i calcoli, nell'aggregazione dei vari score per l'ottenimento di un valore unico per ogni IRO, a ciascun parametro è stato assegnato lo stesso peso, risultando in una semplice media. Una volta stabiliti i punteggi individuali degli IRO, questi sono stati ulteriormente aggregati lungo due dimensioni: la tematica di sostenibilità di riferimento e il loro aspetto di materialità (impatto/finanziario).

In seguito, sono state definite delle soglie di materialità. Sia le soglie di materialità di impatto sia quelle finanziarie sono state stabilite alla mediana delle rispettive distribuzioni delle questioni di sostenibilità. Una questione di sostenibilità è stata considerata materiale se il suo punteggio di impatto e/o se il suo punteggio finanziario superava la rispettiva soglia definita.

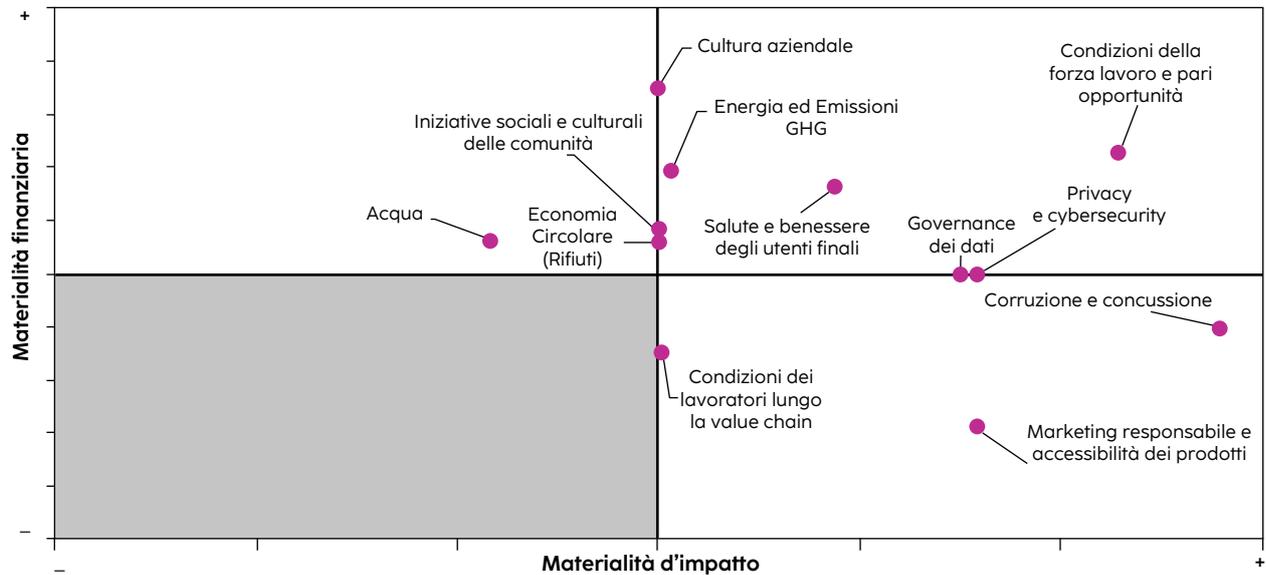
Fase 6: Validazione della matrice finale di Doppia Materialità da parte di CEO e CFO

Infine, la matrice di doppia materialità è stata validata attraverso incontri con il CEO e il CFO, durante i quali c'è stata una revisione dettagliata degli standard tematici e delle tematiche di sostenibilità selezionate. La revisione e l'integrazione dei feedback ricevuti hanno portato alla finalizzazione della matrice di doppia materialità di Engineering, così come riportata di seguito.

I TEMI MATERIALI E GLI IRO MATERIALI

Matrice di Materialità

La sostenibilità per Engineering



La tematica relativa all'acqua è diventata materiale a seguito dell'integrazione degli aspetti finanziari nell'analisi di materialità, a differenza dello scorso anno, quando l'analisi considerava solo la dimensione di impatto. Ai fini della rendicontazione dei temi materiali si fa riferimento esclusivamente alla materialità di impatto così come richiesto dagli standard GRI adottati per la redazione del presente documento.

La tematica delle condizioni dei lavoratori lungo la value chain è divenuta materiale in seguito all'inclusione di tale ambito nelle normative di riferimento per la rendicontazione di sostenibilità cui Engineering sarà soggetta nel prossimo futuro (es. CSRD e CSDDD), sebbene alla data di pubblicazione di questo report è possibile una modifica degli obblighi di rendicontazione introdotti dal First Omnibus Package On Sustainability (c.d. Omnibus).

Gli IROs materiali

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
1 + Impatto	Energia ed Emissioni GHG	Impatto dei prodotti di Engineering sulla riduzione dei gas serra (GHG) e del consumo di energia	A valle	Attuale	302 - 1 305-1, 305-2, 305-3
2 - Impatto	Energia ed Emissioni GHG	Aumento delle emissioni Scope 3	Engineering	Attuale	
3 + Opportunità	Energia ed Emissioni GHG	Crescita della domanda per prodotti di Engineering capaci di ridurre le emissioni GHG e il consumo di energia	Engineering e a valle	A breve termine	
4 + Opportunità	Energia ed Emissioni GHG	Riduzione dell'approvvigionamento energetico grazie ad azioni di efficientamento	A monte ed Engineering	A medio termine	
5 + Opportunità	Energia ed Emissioni GHG	Aumento dei ricavi derivante dal trend del green coding	Engineering e a valle	A medio/lungo termine	
6 + Opportunità	Acqua	Riduzione dei costi legati all'uso dell'acqua attraverso l'adozione di tecnologie di raffreddamento alternative	Engineering	A medio termine	
7 + Opportunità	Economia Circolare (Rifiuti)	Ottimizzazione della gestione dei RAEE	Engineering e a valle	A medio termine	306-1, 306-2, 306-3
8 + Impatto	Condizioni della forza lavoro	Iniziative di Engineering per promuovere migliori condizioni di lavoro	Engineering	Attuale	401-1 403-1, 403-2, 403-3,
9 + Opportunità	Condizioni della forza lavoro	Potenziamento nella performance e l'immagine di Engineering derivata da condizioni di lavoro ottimali	Engineering	A medio/lungo termine	403-4, 403-5, 403-6, 403-7, 403-8,
10 - Impatto & Rischio	Condizioni della forza lavoro	Potenziamenti danni morali/fisici e ripercussioni finanziarie derivanti da episodi di sovraccarico di lavoro	Engineering	A medio/lungo termine	403-9 404-1, 404-2
11 + Impatto	Pari opportunità & DEI	Iniziative di Engineering per promuovere la diversità, l'inclusione e lo sviluppo di carriera (inclusa la formazione)	Engineering	Attuale	405-1, 405-2, 406-1

Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
12 + Opportunità	Pari opportunità & DEI	Selezione mirata di professionisti, promuovendo innovazione, performance, competitività e inclusione di profili diversi, con un approccio personalizzato	Engineering	A medio/lungo termine	405-1, 405-2, 406-1
13 - Impatto & Rischio	Pari opportunità & DEI	Potenziati episodi di molestie o discriminazioni, causanti ripercussioni morali e fisiche alla forza lavoro e ripercussioni a livello finanziario (reputazione e multe)	Engineering	A medio/lungo termine	
14 + Impatto	Privacy e cybersecurity	Impatto positivo sulla privacy dei dipendenti raggiunto attraverso iniziative solide e politiche ben definite	Engineering	Attuale	418-1
15 - Rischio	Privacy e cybersecurity	Danni reputazionali e sanzioni derivanti da episodi legati alla privacy	Engineering e a valle	A medio termine	
16 + Impatto	Iniziative culturali e sociali delle comunità	Impatto dei prodotti di Engineering sulle comunità (iniziative culturali e sociali) e miglioramento del benessere complessivo delle città attraverso la digitalizzazione	Engineering e a valle	Attuale	
17 + Opportunità	Iniziative culturali e sociali delle comunità	Crescita della domanda di prodotti di Engineering mirati al miglioramento delle comunità	Engineering e a valle	A medio termine	
18 + Impatto	Privacy e cybersecurity	Gestione responsabile dei dati dei clienti e degli utenti finali	Engineering e a valle	Attuale	418-1
19 + Impatto	Privacy e cybersecurity	Prodotti e servizi offerti da Engineering che migliorano la privacy di clienti e utilizzatori	Tutta la catena del valore	Attuale	
20 + Impatto	Salute e benessere degli utenti finali	Prodotti e servizi offerti da Engineering che migliorano la salute e il benessere degli utenti finali	Engineering e a valle	Attuale	
21 + Opportunità	Salute e benessere degli utenti finali	Margine di miglioramento e crescita di vendite di prodotti legati alla salute e benessere degli utenti finali con i prodotti di Engineering	Engineering e a valle	A medio/lungo termine	



Tipo	Tema materiale	IRO	Catena del valore	Orizzonte temporale	GRI
22 + Impatto	Marketing responsabile e accessibilità dei prodotti	Impatto positivo sulla società con prodotti che migliorano l'accessibilità ai prodotti e servizi dei clienti	Engineering e a valle	Attuale	-
23 + Impatto	Marketing responsabile e accessibilità dei prodotti	Servizi presentati con informazioni trasparenti evitando pratiche di marketing ingannevoli	Engineering e a valle	Attuale	-
24 + Opportunità	Cultura aziendale	Una cultura aziendale solida influisce sulle performance di Engineering, aumentando potenzialmente i tassi di fidelizzazione	Engineering	A lungo termine	-
25 + Impatto	Corruzione e concussione	I prodotti di Engineering contribuiscono positivamente alla società promuovendo pratiche etiche e di prevenzione di corruzione e concussione	Engineering e a valle	Attuale	-
26 + Opportunità	Corruzione e concussione	Crescente domanda nei prodotti di Engineering che promuovono la prevenzione della corruzione e della concussione	Engineering e a valle	A lungo termine	205-3
27 + Impatto	Governance dei dati	Miglioramento nel rilevamento delle anomalie e la qualità degli indicatori di performance (KPI) derivato da una migliore governance dei dati, portando benefici sia alla forza lavoro che alle metriche ambientali	Engineering	A medio termine	-

La sostenibilità per Engineering



1. I prodotti e le piattaforme di Engineering promuovono modelli di produzione e consumo sostenibili, contribuendo alla riduzione delle emissioni GHG e incentivando investimenti in aziende ambientalmente responsabili. Questo impatto si concretizza attraverso i clienti, che adottano queste soluzioni digitali per favorire la sostenibilità.
2. Le emissioni Scope 3 di Engineering dipendono fortemente dall'andamento della spesa per i propri fornitori, in aumento, con un impatto condiviso lungo tutta la catena del valore. Tramite la raccolta puntuale delle emissioni dei fornitori e il progressivo miglioramento dell'inventario sarà possibile gestire l'impatto.
3. L'offerta di servizi di Engineering include piattaforme e soluzioni di Augmented City, come la gestione dell'energia, Smart Energy & Utilities e applicazioni per l'Industria Digitale, come la simulazione e l'ottimizzazione degli impianti. Questi servizi puntano alla sostenibilità e all'efficienza energetica, creando valore sia per la crescita dei ricavi di Engineering sia per i clienti che implementano queste soluzioni.
4. Il miglioramento dell'efficienza energetica negli edifici (ad esempio la sede di Roma) e nei data center porta a significativi risparmi energetici e, di conseguenza, a una riduzione dei costi energetici per Engineering. Questo impatto si concretizza direttamente nelle operazioni interne di Engineering attraverso la riduzione del consumo energetico.
5. L'esplorazione del concetto di Green Coding e la possibilità di diventare un pioniere in questo mercato emergente offrono un'opportunità finanziaria derivante dall'aumento dei ricavi a livello di mercato. Questo impatto nasce dagli sforzi di innovazione di Engineering e dalla crescente domanda dei clienti per soluzioni software più efficienti e sostenibili.
6. L'eliminazione del consumo di acqua attraverso un sistema di Free Cooling (ad esempio, come implementato nel data center di Vicenza) consente a Engineering la riduzione dei costi associati all'uso dell'acqua e l'aumento dell'efficienza energetica. Questo impatto è limitato alle operazioni interne di Engineering, riducendo le spese legate all'acqua.
7. L'approccio di Engineering alla gestione dei RAEE prevede la limitazione nella produzione di rifiuti, ma soprattutto il reinserimento degli stessi all'interno di un circolo produttivo attraverso la rigenerazione del materiale o il recupero di componentistica o materie prime. Questo genera l'opportunità di ridurre i costi di smaltimento.
8. Engineering migliora le condizioni di lavoro attraverso accordi collettivi specifici per l'azienda e, ove possibile, orari flessibili, servizi di welfare e opzioni di lavoro a distanza, monitorando continuamente il coinvolgimento dei dipendenti per identificare aree di miglioramento. Questo impegno migliora la capacità lavorativa e il benessere dei dipendenti, concretizzandosi a livello aziendale attraverso la promozione della soddisfazione e dell'impegno lavorativo.
9. Il miglioramento della capacità lavorativa, della soddisfazione e dell'impegno dei dipendenti rafforza l'immagine di Engineering come datore di lavoro e le prestazioni complessive, riducendo potenzialmente i costi di turnover e aumentando i ricavi. Anche questo impatto positivo si concretizza a livello aziendale.
10. Tuttavia, Engineering affronta rischi legati al proprio modello di business di consulenza, in cui episodi di sovraccarico di lavoro potrebbero causare danni morali/fisici ai dipendenti e reputazionali all'azienda, aumentare i costi per affrontare comportamenti inappropriati e influenzare negativamente la fidelizzazione dei dipendenti.
11. L'impegno di Engineering per l'uguaglianza nel trattamento, nella retribuzione e nel reclutamento favorisce il benessere, l'apprendimento continuo e lo sviluppo professionale, con una forte attenzione alla formazione e al miglioramento delle competenze. Questo impatto positivo si verifica a livello aziendale.

12. La selezione dei professionisti più adatti per ruoli chiave migliora l'immagine di Engineering come datore di lavoro, stimolando l'innovazione, migliorando le prestazioni e rafforzando la competitività. Questa opportunità si concretizza a livello aziendale.

13. Esiste il rischio di danni morali/fisici derivanti da episodi di molestie o discriminazione sul posto di lavoro, oltre a danni di reputazione, che potrebbero portare anche a delle sanzioni e compromettere la fiducia dei dipendenti e l'integrità del brand.

14. Misure di privacy solide proteggono i dati dei dipendenti attraverso una politica globale sulla privacy in Workday, una gestione sicura dei CV, sistemi di reportistica anonimizzata, un canale protetto per le segnalazioni e framework di sicurezza come il BYOD (bring your own device) e controlli di accesso limitati. Questo impatto positivo si concretizza a livello aziendale migliorando la protezione dei dati e la fiducia dei dipendenti.

15. Esiste il rischio di danni reputazionali derivanti da violazioni dei dati personali o da una gestione impropria, che potrebbero portare a sanzioni potenziali, costi di risanamento e compromettere la fiducia e la conformità normativa.

16. Considerando le esigenze delle comunità locali e interessate nei processi decisionali e nello sviluppo operativo, Engineering sostiene una crescita inclusiva. Inoltre, sfrutta la propria esperienza e competenza per contribuire alla modernizzazione del Paese, promuovendo iniziative di sensibilizzazione sulla digitalizzazione. Questo impatto si concretizza a livello dell'intera catena del valore, favorendo lo sviluppo sostenibile e la consapevolezza digitale.

17. Le piattaforme e le soluzioni di Engineering per le iniziative di Augmented City, tra cui Big Data, piattaforme comunitarie e gestione dei beni culturali, promuovono la sostenibilità e rispondono alle esigenze della comunità, generando al contempo entrate. Questo impatto si concretizza sia all'interno delle operazioni di Engineering sia a valle, attraverso i clienti che adottano queste soluzioni per migliorare lo sviluppo urbano e la conservazione culturale.

18. Engineering garantisce la protezione delle informazioni sensibili grazie a una solida gestione della privacy dei dati



dei clienti e degli utenti finali. Questo impatto si concretizza a valle, tutelando la Società attraverso il rafforzamento della sicurezza dei dati e la costruzione di fiducia nelle interazioni digitali.

19. Engineering facilita lo sviluppo sicuro del business promuovendo la formazione, l'etica e una forte cultura digitale, garantendo al contempo la privacy degli utenti finali. Questo impatto si concretizza a valle, poiché le aziende adottano questi prodotti per migliorare la sicurezza e le pratiche digitali responsabili.

20. Engineering amplia l'accesso all'assistenza sanitaria e alla prevenzione grazie a soluzioni innovative come la sua piattaforma di telemedicina. Questo impatto si concretizza a valle, migliorando i servizi sanitari e il benessere degli utenti finali.

21. L'offerta di servizi di Engineering per le iniziative di Augmented City include la gestione della sicurezza urbana, lo Smart Transportation con monitoraggio del traffico e gestione del trasporto pubblico, lo Smart Industry con l'automazione delle fabbriche e le soluzioni di E-Health. Dando priorità alla sostenibilità e alla salute e benessere utenti finali, questi servizi generano entrate e al contempo promuovono innovazione ed efficienza. Questa opportunità si concretizza sia a livello aziendale, attraverso la generazione di ricavi, sia a valle, con l'adozione di infrastrutture più sicure e intelligenti.

22. Le soluzioni di Engineering focalizzate sull'accessibilità garantiscono che le offerte digitali dei clienti rispettino gli standard di accessibilità, favorendo un ambiente inclusivo. Queste soluzioni contribuiscono a migliorare la qualità della vita delle persone con disabilità. Questo impatto si concretizza a valle, consentendo un accesso senza barriere alle informazioni e ai servizi.

23. Engineering mantiene la trasparenza nelle sue offerte di servizi intangibili fornendo informazioni chiare e concrete e aderendo a linee guida interne. Questo impatto si concretizza a valle, promuovendo una comunicazione accurata e affidabile e sensibilizzando i team responsabili dell'informazione pubblica.



24. La percezione che i dipendenti e gli altri stakeholder hanno di Engineering come un'azienda etica e affidabile ne accresce la reputazione, portando a una maggiore fidelizzazione dei dipendenti e ad attrarre talenti. Questa opportunità si concretizza a livello aziendale, contribuendo al successo e alla stabilità organizzativa a lungo termine.

25. Attraverso i suoi prodotti, Engineering consente uno sviluppo aziendale sicuro promuovendo pratiche etiche e coltivando una solida cultura digitale, aiutando a prevenire episodi di corruzione e concussione. Questo impatto si concretizza a valle, garantendo operazioni aziendali etiche e sicure per gli utenti finali.

26. L'offerta di servizi di Engineering include piattaforme e soluzioni per la Finanza Digitale e la Pubblica Amministrazione Intelligente. Concentrandosi sulla sostenibilità e sulla lotta alla corruzione, queste aree consentono a Engineering di attrarre clienti, costruire fiducia e generare entrate. Questa opportunità si concretizza sia a livello aziendale che a valle attraverso l'adozione di queste soluzioni affidabili da parte dei clienti.

27. Una migliore governance dei dati consente una rilevazione più efficiente delle anomalie nelle tendenze degli indicatori chiave di prestazione, con un impatto positivo sia sulle persone (ad esempio, il turnover dei dipendenti e le tendenze della forza lavoro) sia sull'ambiente (ad esempio, gli indicatori di consumo energetico). Questo impatto si concretizza a livello aziendale, migliorando l'efficienza operativa e la sostenibilità.



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 dalle 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 Indicator (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 Agile 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. Nel 2024, il 21% delle riunioni del Board hanno trattato anche temi ESG. Engineering punta anche 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. Nel 2024, Engineering ha migliorato i propri rating ESG ottenendo la medaglia Gold di EcoVadis e uno score pari a B in CDP Climate Change.

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 la mobilità sostenibile, nel 2024 sono state sostituite interamente le auto di servizio in pool con auto elettriche. Inoltre, è stata aggiornata la car list delle auto benefit con auto a minori emissioni: in particolare, il 54% delle auto in car list ha emissioni < 60gCO₂/km superando il target dell'anno. Le iniziative legate alla mobilità sostenibile continueranno anche nel 2025 con l'obiettivo di avere il 60% di auto in car list con emissioni < 60gCO₂/km, mantenendo comunque una fascia di auto a canoni più economici per assicurare un adeguato accesso al parco auto alla popolazione aziendale interessata. Per quanto riguarda l'energia rinnovabile, nel 2024 il 100% dell'energia elettrica consumata in Italia proviene da fonte rinnovabile grazie all'acquisto di Garanzie d'Origine.

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 focalizzandosi inoltre nell'acquisto di beni e servizi a minor impatto ambientale. Nel 2024 quasi il 50% dei Top Fornitori si sono dimostrati attenti alla sostenibilità, entrando a far parte dell'ecosistema Open-es.

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. Nel 2024 è proseguito il percorso di riduzione del pay gap e è stato raggiunto il 20% di donne in ruoli di leadership in Italia.





Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2023	2024	Target	Anno target
Environmental							
Sustainable mobility	% auto di servizio elettriche	Italia	2%	2%	100%	100%	2024
	% auto a uso promiscuo elettriche o ibride (con emissioni < 160 g CO ₂ km) nella car list		30%	Non disponibile ⁷	98%	75%	2024
	% auto a uso promiscuo elettriche o ibride (con emissioni < 60 g CO ₂ km) nella car list		30%	Non disponibile	54%	60% ⁸	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	Gruppo	18.507 tCO ₂ e	19.544 tCO ₂	20.731 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%	100%	2030
	tCO ₂ e di emissioni di Scope 1 e 2 ⁹	Gruppo	10.412 tCO ₂ e	8.016 tCO ₂ e	6.164 tCO ₂ e	-42% vs baseline 2022	2030
Catena di fornitura	% dei Top Fornitori ¹⁰ rispondenti al questionario Open-es	Italia	0%	40%	48%	25%	2024
						80% ¹¹	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%	16,1%	62%	2029

La sostenibilità per Engineering

⁷ 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.

⁸ Il target è stato rimodulato al fine di garantire una fascia di auto a canoni più economici

⁹ Il perimetro dell'obiettivo include le emissioni legate al suolo e gli assorbimenti da materie prime bioenergetiche.

¹⁰ Fornitori con spesa >550.000 €, che rappresentano circa il 70% della spesa totale di competenza del 2024. La soglia di spesa è stata aumentata in quanto la maggior parte della spesa è concentrata su pochi fornitori.

¹¹ Il target è stato aumentato rispetto a quanto previsto nel Bilancio di Sostenibilità 2023.

Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2023	2024	Target	Anno target
Social							
Gender Pay Gap	% pay gap (sul base salary) ¹²	Italia	Dato calcolato dal 2023	-1,8%	-1,5%	Azzeramento del gender pay gap	2026
		Gruppo	Non disponibile	Non disponibile	Non disponibile	Estensione del calcolo KPI a livello di Gruppo	2026 ¹³
Female Leadership	% di donne nei ruoli di leadership (bande D e superiori)	Italia	17%	18%	20%	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 Technologies S.p.A ed Extra Red S.r.l.)	Dato calcolato dal 2023	2%	8%	25%	2024
						60% ¹⁴	2025
		Gruppo	Non disponibile	0%	0%	20%	2024 ¹⁵
Professional development	# nuove certificazioni professionali conseguite annualmente	Italia	1.240	1.756	1.670	+5% vs baseline 2023	2024
						+5% vs baseline 2024 ¹⁶	2025
						# nuove certificazioni professionali conseguite annualmente: Tecnologie e Vendor Strategici - Cloud, D&A, Piattaforme, Cybersecurity, Agile	Italia
						+5% vs baseline 2024 ¹⁸	2025

La sostenibilità per Engineering

¹² 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'1,5%.

¹³ Il target è stato rimandato di un anno.

¹⁴ Il target è stato aumentato.

¹⁵ Il target è stato rimandato di un anno a seguito del roll-out della piattaforma di learning a fine 2024.

¹⁶ Il target è stato rimodulato tenendo conto della copertura delle certificazioni.

¹⁷ Il dato non include la categoria Agile.

¹⁸ Il target è stato rimodulato tenendo conto della copertura delle certificazioni.



Focus	Indicatore di performance	Perimetro	2022	2023	2024	Target	Anno target
Social							
Employee engagement	Engagement Score	Gruppo	Dato non disponibile: survey condotta dal 2023	7.0/10.0	6.9/10.0	Riduzione del gap rispetto al benchmark di settore	2024
						+0,3 punti vs baseline 2024 ¹⁹	2025
						Allineamento al benchmark di settore	2026
Governance							
Diverse Board	% di genere meno rappresentato nel Board della Capogruppo	Capogruppo	0%	23%	23%	40%	2026
Board Independence	% membri indipendenti nel Board della Capogruppo	Capogruppo	0%	31%	31%	33%	2026
Comitati	# Comitati endoconsiliari	Capogruppo	0	2	2	3 ²⁰	2026
Consapevolezza ESG del Consiglio di Amministrazione	% riunioni all'anno del CdA con trattazione di temi ESG	Capogruppo	0%	5%	21%	20%	2024-2026
Comunicazione interna ESG	Canali interni di comunicazione ESG	Gruppo	-	-	-	Creazione di una sezione ESG all'interno della intranet	2025 ²¹
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	2025 ²²

La sostenibilità per Engineering

¹⁹ Il target è stato rimodulato tenendo conto dell'andamento dell'Engagement Score.

²⁰ 1) Comitato Sostenibilità, 2) Comitato Controllo e Rischi, 3) Comitato degli Amministratori Indipendenti per le operazioni con parti correlate. In materia di nomine e remunerazione, il Gruppo fa riferimento ai propri azionisti.

²¹ Il target è stato rimandato di un anno.

²² Il target è stato rimandato di un anno.

Il piano di decarbonizzazione

All'interno del piano strategico di sostenibilità del Gruppo, uno degli obiettivi chiave è rappresentato dall'impegno alla riduzione del proprio impatto sul cambiamento climatico. Nel 2023 è stato pertanto avviato il 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 come anno base stimando le emissioni di Scopo 1, Scopo 2 e Scopo 3 in allineamento ai criteri del GHG Protocol e coprendo il perimetro consolidato di Gruppo. Di seguito i target validati da SBTi a luglio 2024:

- Riduzione delle emissioni assolute di Scopo 1 & 2 (market-based) del 42% al 2030 rispetto al 2022²³;
- 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. Nel 2024, ad esempio, è stata aggiornata la car list delle auto benefit in Italia con auto a minori emissioni. Ulteriori azioni potranno prevedere l'introduzione di incentivi 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 o bike sharing per spostamenti di lavoro soprattutto nelle grandi città. Nel 2024 è stata garantita la copertura della totalità dei consumi elettrici in Italia (data center e uffici) con certificati di Garanzia di Origine e sono stati attivati due impianti fotovoltaici a Roma e Milano.

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.

²³ 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 2024 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. Tale Comitato ha ruoli propositivi e consulenziali nei confronti del CdA, 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 CdA sugli esiti delle sue valutazioni.

A conferma del forte e crescente presidio sui temi ESG, il 1° gennaio 2022 è stato nominato il 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 a politiche e programmi in questo campo.

A partire dal 2025, alcuni obiettivi ESG saranno inseriti nell'Employee Performance Review (EPR) dei people manager.

Le comunicazioni sugli impatti da parte del Chief Sustainability Officer al CdA non prevedono una cadenza regolare, ma vengono effettuate qualora sia reputato necessario o in seguito alle riunioni con il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità. 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 2024 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 General 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.

ADESIONE AL GLOBAL DIGITAL COMPACT DELL'ONU

Ad Aprile 2025 Engineering ha sottoscritto il Global Digital Compact delle Nazioni Unite, un'iniziativa volta a promuovere un ecosistema digitale equo, inclusivo e sicuro su scala globale.

Con tale adesione Engineering rafforza il proprio impegno nel promuovere pratiche responsabili nel settore digitale, contribuendo alla definizione di standard globali per la governance della tecnologia.

In particolare, l'azienda si impegna a: supportare lo sviluppo di soluzioni volte a colmare il divario digitale e accelerare i progressi verso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, espandere l'inclusione e i benefici dell'economia digitale per tutti, promuovere approcci di gestione dei dati responsabili, equi e interoperabili, a migliorare la governance dell'intelligenza artificiale, affinché sia sicura e priva di bias.

Il Global Digital Compact è un impegno internazionale che riunisce governi, imprese e organizzazioni della società civile provenienti da 193 paesi nel mondo con l'obiettivo di garantire che le tecnologie digitali siano utilizzate per il bene comune, tutelando i diritti umani, la sicurezza informatica e l'accesso equo alle risorse digitali. L'iniziativa si articola attorno a cinque pilastri chiave, tra cui la protezione dei dati personali, la promozione di un'intelligenza artificiale etica, il contrasto alla disinformazione online e la creazione di infrastrutture digitali accessibili a livello globale.



Sustainable procurement

PROCESSO DI QUALIFICA E MONITORAGGIO DEGLI ASPETTI ESG DEI FORNITORI

Il business di Engineering prevede l'erogazione di servizi di consulenza e implementazione di soluzioni informatiche e digitali, su diversi settori economici e su varie tipologie di dominio; tra le altre vengono sviluppate soluzioni che prevedono l'elaborazione e gestione e conservazione dei dati dei clienti presso i data center del Gruppo. La catena di fornitura del Gruppo è composta prevalentemente da aziende che forniscono personale specializzato in servizi professionali in ambito IT.

Gli acquisti del Gruppo comprendono forniture di prodotti e servizi (i) per uso interno (ad esempio consulenze strategiche, amministrative, servizi vari alle persone, hardware e software, connettività, viaggi aziendali, auto a noleggio, immobili ad uso ufficio), (ii) finalizzati all'erogazione di servizi in outsourcing (ad esempio consulenza informatica) e (iii) finalizzati alla rivendita di soluzioni tecnologiche ai clienti (ad esempio hardware/software e database e soluzioni in cloud).

Con l'obiettivo di garantire elevati standard di qualità nei servizi offerti ai clienti, per le società del Gruppo in Italia, è stata formalizzata la procedura di qualifica dei fornitori che definisce le modalità con cui l'azienda gestisce l'accreditamento e la qualifica di nuovi fornitori nel rispetto delle procedure e policy aziendali in materia di acquisti e della normativa vigente.

Nel corso del 2024 sono state introdotte alcune novità rilevanti nel processo di qualifica, quali l'introduzione di una nuova nomenclatura (i fornitori vengono distinti tra "occasional", "accreditati" e "qualificati" nonché "preferred") e il coinvolgimento dei buyer nell'accreditamento dei fornitori afferenti a diverse categorie merceologiche. Nel 2024 è stato inoltre introdotto un nuovo tool (TimeFlow) per gestire l'intero processo di censimento dei fornitori nonché di Accredimento e Qualifica. Il fornitore può utilizzare il proprio account TimeFlow per compilare il Questionario di Accredimento.

I fornitori che vogliono accreditarsi all'Albo devono:

- accettare tutte le norme e le disposizioni contenute nel Regolamento dell'Albo;
- accettare il Codice Etico e il Modello Organizzativo adottato nel rispetto del D.Lgs. n.231/2001 pubblicato su TimeFlow con contestuale accettazione in modo pieno ed incondizionato dei principi e regole ivi stabilite. Di conseguenza, il 100% dei fornitori accreditati tramite TimeFlow dichiarano di aver preso visione del Codice Etico;
- accettare l'informativa Privacy del Gruppo Engineering;
- completare i questionari di Accredimento e di eventuale Qualifica della specifica categoria professionale.

Nel momento in cui viene avviato un nuovo rapporto contrattuale, ciascun fornitore procede con la registrazione e l'inserimento 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.

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), fornendo indicazione sulla tipologia di contratto collettivo applicato e il nome del responsabile servizio prevenzione e protezione in tema di salute e sicurezza.

Il Questionario di Accredimento richiede inoltre, nella sezione Compliance & Company Ethics, il possesso da parte del fornitore di un Codice Etico e il possesso della certificazione di parità di genere (UNI/PdR 125:2022). La risposta contribuisce al rating complessivo del fornitore.

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 la società non è mai stata indagata o condannata per aver violato la legge e non ha in corso processi legali;
- dichiarare se la compagine societaria è partecipata da persona politicamente esposta come definita da D.lgs 231/2007 modificato dal D. lgs 90/2017, art 1, comma 2;
- dichiarare di aver implementato un sistema formale di segnalazione che consenta ai lavoratori di denunciare comportamenti illeciti, violazioni e frodi tutelando la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante;
- dichiarare se la società opera in uno dei paesi presenti nell'ultima Black List pubblicata dall'Agenzia delle Entrate;
- condividere l'impegno del Gruppo Engineering verso la sostenibilità e verso la responsabilità sociale, dandone conto attraverso il questionario ESG in materia di etica e di integrità dell'organizzazione, prevenzione della corruzione, pari opportunità, diversità e inclusione, rendicontazione sociale, salute e sicurezza e ambiente.

Il Questionario di Accreditamento richiede inoltre una serie di informazioni, alcune delle quali obbligatorie, 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 Centro di Valutazione e Certificazione Nazionale.

L'azienda sta compiendo una profonda trasformazione per sintonizzare la base dei fornitori ai nuovi requisiti, multidisciplinari, di compliance. Il fornitore viene "qualificato" in base alla specifica categoria merceologica su cui verrà utilizzato, in modo da raccogliere e valutare le informazioni rilevanti. In particolare, per i fornitori di Consulenze IT (core business aziendale) il questionario di qualifica copre domande su:

- sicurezza informatica (business continuity e cybersecurity);
- sicurezza sul lavoro;

- solidità finanziaria e controllo reputation tramite consultazione liste Anticrime Cribis report;
- sostenibilità, tramite uno specifico questionario realizzato con la piattaforma Open-es.

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. Nel caso sia necessario ricorrere ad un fornitore che non è già qualificato, viene coinvolto ufficio Procurement per valutare la specifica fornitura e la possibilità di utilizzare fornitori già qualificati, o introdurre nel processo di qualifica il nuovo fornitore. La trasformazione porterà nel corso del 2025 a completare la qualifica dei fornitori che compiono attività di business rilevanti per Engineering e per i propri clienti.

Il Gruppo Engineering, attraverso il team di Group Procurement, a suo insindacabile giudizio, può in qualunque momento eliminare un fornitore dall'Albo dei Fornitori qualificati o dall'elenco dei fornitori Accreditati. Alcuni dei motivi che provocano l'eliminazione dall'Albo sono:

- perdita di uno qualsiasi dei requisiti richiesti per l'iscrizione all'Albo Fornitori;
- mancata presentazione /aggiornamento nei tempi previsti di documentazione richiesta;
- cessazione dell'attività di impresa;
- inadempimenti nell'esecuzione delle forniture, dei servizi e/o dei lavori o di mancato rispetto dei livelli di servizio indicati nella documentazione delle singole procedure di affidamento;
- trascorrano più di 12 mesi dalla data di ultimo accesso a TimeFlow, con conseguente mancato aggiornamento dei dati rilevanti presenti nei questionari di Accreditamento e Qualifica.

Dell'eventuale cancellazione dalla lista di fornitori Accreditati o dall'Albo fornitori qualificati viene data tempestiva comunicazione al soggetto interessato.



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, 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. Il 2024 è proseguito nella direzione di un sempre maggiore ingaggio del parco fornitori verso la piattaforma Open-es potendo così contare su un sistema di misurazione e monitoraggio continuo.

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 30.000 aziende di quasi 180 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 di sostenibilità (e la conseguente valutazione) si sviluppa rispetto a tre dimensioni:

1) SOCIAL

- dignità e uguaglianza
- diritti umani
- salute e benessere
- competenze per il futuro
- benessere dei dipendenti occupazione
- innovazione di prodotti e servizi migliori
- generazione di ricchezza

2) ENVIRONMENT

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

3) GOVERNANCE

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



GLI OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ DI GROUP PROCUREMENT E L'ENGAGEMENT DEI FORNITORI

Con l'introduzione di Open-es è iniziato il percorso di coinvolgimento dei fornitori in modo specifico sulle tematiche di sostenibilità, ponendo un focus particolare sui Top Providers. Il questionario di Open-es copre tutti gli aspetti rilevanti di sostenibilità, tra cui aspetti ambientali e sociali (ad esempio diritti umani, diversità, condizioni di lavoro). Nel 2024, sono stati mappati il 48% dei Top Provider, superando il target dell'anno, e mirando a mapparne l'80% entro il 2026.

Inoltre, in linea con il piano di decarbonizzazione SBTi, continua il monitoraggio dei fornitori con obiettivi di riduzione delle emissioni allineati al framework SBTi con l'obiettivo di raggiungere il 62% di copertura delle emissioni della categoria al 2029.

Al fine di accompagnare i fornitori nel loro percorso di sostenibilità, si prevede l'avvio di attività di capacity building con i fornitori strategici su tematiche di sostenibilità. Nel 2025 sono previsti 2 webinar e incontri con alcuni fornitori selezionati.

Al fine di consentire un aggiornamento continuo del team di Group Procurement, nel 2024 il 77% dei buyer ha partecipato a sessioni di formazione in ambito di sostenibilità, di cui un corso di formazione specialistica erogato da Open-es.

L'INTEGRAZIONE DEGLI ASPETTI ESG NELLE SCELTE DI FORNITURA

A partire dal 2021, sia nei contratti sia 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, dal 2022 è stata resa disponibile una nuova versione delle nostre "Condizioni Generali di Acquisto" contenente una "clausola ESG" con la quale il Gruppo vuole stabilire un patto con i propri fornitori basato sui valori sociali e principi etici quali la protezione



dell'ambiente, la promozione del lavoro e il benessere dei dipendenti, scegliendo di salvaguardare interessi non economici ma che sono parte della vita dell'impresa. 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, salute e sicurezza, e ambiente.



Nel 2021 era stata indetta una prima grande gara per la selezione dei PC aziendali, che assegnava un punteggio molto rilevante alla sostenibilità ambientale dei prodotti. Questa ha portato alla firma di un accordo per la sostituzione graduale degli oltre 12.000 Personal Computer esistenti con nuovi Laptop riciclabili al 91%. 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.

Nel corso del 2024 l'integrazione dei criteri ESG nelle scelte di fornitura è stata applicata nei seguenti casi:

- 3 gare nell'ambito Cleaning, manutenzione impianti elettrici e meccanici, Vigilanza nelle quali è stato dato un maggiore punteggio ai fornitori che garantivano compliance in ottica SA8000, HSE e che erano in linea con gli impegni in tema di sostenibilità di Engineering;
- gara per l'acquisto dei PC aziendali nella quale i vendor sono invitati a proporre macchine che rispettino elevati standard di sostenibilità. In particolare, il paragrafo "Requisiti di sostenibilità" del Capitolato di gara richiede:

- che le macchine proposte debbano essere certificate per il basso consumo energetico come l'energy star o equivalenti;
- che le macchine proposte debbano incorporare materiali riciclati e prevedere un design che faciliti il riciclo;
- di prevedere un programma di ritiro o comunque di gestione del fine vita delle macchine in linea con le normative vigenti;
- che le macchine debbano essere conformi a standard ambientali internazionali come RoHS e WEEE.

È stato inoltre incentivato l'utilizzo del treno per i viaggi di lavoro curandone la comunicazione mediante newsletter periodica "Travel".

Il Group Procurement ha anche operato per l'acquisto di Garanzie di Origine per la totalità dell'elettricità in Italia.

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





LA NOSTRA STRATEGIA 2022-2025 PER LA GESTIONE DELLE PERSONE

Il nostro percorso di crescita si basa sulla capacità di affrontare e superare sfide complesse. Negli ultimi anni abbiamo intrapreso un'importante evoluzione delle nostre strategie e pratiche HR, un impegno che nel 2024 ci ha portato a ottenere risultati concreti:

- Abbiamo raggiunto con un anno di anticipo gli obiettivi del piano 2022-2025, frutto di tre anni di lavoro dedicati all'evoluzione del modello operativo, dell'organizzazione, dei processi, dei sistemi, delle competenze e della cultura.
- Abbiamo completato l'implementazione della nuova piattaforma di gestione HR (Workday), allineata ai migliori standard di mercato, raggiungendo in 2 mesi la piena adozione dello strumento grazie a una nuova employee experience e all'attenzione al change management.
- Abbiamo accompagnato l'azienda in una profonda trasformazione dell'approccio al people management, che è stato allineato alla nostra ambizione di diventare l'azienda tecnologica italiana più rilevante e un agente del cambiamento, con le competenze e le conoscenze necessarie a contribuire a uno sviluppo sostenibile del Paese.

A riconoscimento di questo percorso e dei risultati raggiunti, abbiamo ottenuto la certificazione Top Employer Italia 2025.

La People Strategy 2022-2025 ha continuato a sostenere il piano strategico di business, rappresentando l'insieme delle nostre ambizioni, obiettivi prioritari e iniziative per realizzare il nostro Purpose. Si basa su tre pilastri fondamentali, con i seguenti obiettivi rinnovati all'inizio del 2025:

- Organization & Performance: favorire lo sviluppo strategico di competenze a prova di futuro e semplificare la nostra organizzazione, completando al contempo il modello organizzativo a matrice.
- Great People: Attrarre e far crescere una popolazione altamente ingaggiata e competente, responsabilizzando ogni Manager e accelerando lo sviluppo della leadership futura.

Highlights

Dipendenti totali
13.884
(di cui 4.509 donne)

Dipendenti assunti
1.388
(di cui 466 donne)

Dipendenti che hanno aderito all'accordo di smart working²⁴
98%

Ore di formazione pro-capite²⁵
16
ore/dipendente

²⁴ Il dato fa riferimento alle seguenti aziende in Italia: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l.

²⁵ Il dato fa riferimento al perimetro del Gruppo Engineering Italia, escludendo Be Management Consulting S.p.A., Crispy Bacon s.r.l., Industries Excellence S.p.A., Synapsy S.r.l., Quantum Leap 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..



- **Winning Culture:** Integrare la nostra identità distintiva e offrire un ambiente di lavoro unico e incentrato sulle persone, per diventare un'azienda sempre più attrattiva e coinvolgente.

Nell'ambito del primo pilastro "Organization & Performance", nel 2024 abbiamo proseguito il percorso di evoluzione organizzativa e posto un forte focus sull'investimento nelle competenze, elemento strategico per la nostra crescita sostenibile e la competitività nel lungo termine. In particolare, lo sviluppo di competenze tecniche e metodologiche è stato al centro delle nostre iniziative, con l'obiettivo di rafforzare le capacità delle persone nell'affrontare le sfide del mercato. Questo è stato garantito dalla nostra Learning Academy interna, che nel corso dell'anno ha erogato oltre 400 corsi di formazione, per un totale di oltre 22.000 giornate di formazione. La nostra formazione ha contato più di 14.000 presenze nelle sessioni web, mentre sono state rilasciate oltre 1.600 certificazioni professionali, contribuendo in modo significativo alla crescita e allo sviluppo delle persone di Engineering.

Nel contesto del pilastro "Great People", Engineering in ottica di valorizzazione e retention dei talenti, ha lavorato nel 2024 alla ridefinizione di percorsi di carriera, politiche di reward, formazione e sviluppo differenziati che assicurino la crescita accelerata dei talenti. È stato introdotto il nuovo Career Framework per fornire chiarezza sulle opzioni di carriera e supportare lo sviluppo e crescita delle persone attraverso linee guida e strumenti pratici. Entro la prima metà del 2025 sarà completato il disegno dei vari percorsi di carriera; le persone potranno, quindi, esplorare le molteplici opportunità di crescita e accedere a percorsi di apprendimento e certificazioni per sviluppare le proprie aspirazioni. Inoltre, ogni anno vengono erogati programmi di sviluppo accelerato per coltivare e far crescere i migliori talenti, fornendo loro le competenze e le expertise necessarie per eccellere in un contesto tecnologico in continua evoluzione. Infine, nel 2024 sono state costruite delle tavole di successione per i ruoli di business ad alto impatto, al fine di garantire sostenibilità dell'azienda nel futuro.

L'ultimo pilastro "Winning Culture" ha visto nel 2024 il potenziamento delle politiche di Diversità, Equità e Inclusione, dell'Employer Branding e la progressiva diffusione della Strategic Narrative. Sono stati fissati obiettivi per aumentare la presenza femminile in posizioni di leadership e ridurre il divario retributivo di genere. Un importante risultato in quest'ambito è stato il conseguimento della Certificazione per la parità di genere (UNI/PdR 125:2022) per tre nuove Società del Gruppo (Engineering D.HUB S.p.A., Cybertech S.r.l., e Municipia S.p.A.) e il rinnovo della stessa per la Capogruppo, già conseguita nel 2023. Nel corso del 2024, le stesse quattro società hanno conseguito la SA8000:2014, un riconoscimento per l'impegno nel rispetto e nella tutela dei diritti umani in ogni ambito di attività, al fine di mantenere un ambiente di lavoro etico, sicuro e giusto.

All'interno di questo stesso pilastro, è proseguito il percorso di diffusione della nostra Strategic Narrative, con l'obiettivo di consolidarne il racconto e favorirne l'interiorizzazione da parte di tutte le persone dipendenti. Attraverso un'iniziativa mirata, abbiamo coinvolto attivamente la popolazione aziendale, rafforzando la consapevolezza del Purpose che guida il nostro modo di lavorare. La Strategic Narrative continua così a rappresentare il fondamento culturale del nostro Piano Strategico e delle iniziative HR future. Infine, abbiamo continuato a monitorare attivamente i diversi canali di ascolto, sia digitali (ad esempio tramite survey) che in presenza (ad esempio le "conversazioni con il CEO"), per offrire a ogni persona l'opportunità di esprimere il proprio feedback in modalità diversificate, inclusa la possibilità di farlo in forma anonima. Questo approccio ci permette di migliorare continuamente l'engagement e la soddisfazione dell'esperienza di lavoro, rafforzando il dialogo e la partecipazione attiva.

Per costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, in cui ogni persona si senta valorizzata, sta crescendo la nostra attenzione verso il benessere a 360 gradi. Il 2024 ha posto le basi per questa evoluzione e all'inizio del 2025 abbiamo lanciato un approccio integrato che mira a migliorare la salute mentale, fisica, finanziaria e sociale, rafforzando il nostro impegno verso un wellbeing concreto e sostenibile.



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.

Nel 2024, abbiamo proseguito la trasformazione del Gruppo introducendo Workday, la nuova piattaforma di gestione HR, che ha sostituito i diversi strumenti precedentemente utilizzati. Il lancio, esteso all'intero Gruppo²⁶, ha coinvolto i processi Core HCM, Talent & Performance, Recruiting e Compensation, portando significativi benefici: una migliore esperienza per tutte le persone dipendenti, maggiore armonizzazione dei processi e un accesso più rapido ed efficace a dati e decisioni condivise tra HR e Business lungo tutto il ciclo di vita lavorativo. Per supportare questa evoluzione, abbiamo rivisto il modello operativo HR, creando canali di supporto e comunicazione specifici per ogni processo, al fine di garantire un'assistenza più rapida, puntuale ed efficace alle persone. Questo cambiamento ha, inoltre, favorito un maggiore avvicinamento tra HR e le persone, migliorando complessivamente l'esperienza lavorativa. Grazie a un solido approccio di Change Management, integrato fin dalle prime fasi del progetto, la piena operatività del sistema è stata raggiunta in soli due mesi dal lancio.

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

Engineering promuove una cultura aziendale basata su ascolto, inclusione e diversità per creare un ambiente motivante e rispettoso. Lavoriamo costantemente per allineare la percezione delle persone alla cultura aziendale, assicurandoci che il Purpose sia percepito come autentico e profondamente radicato nei nostri comportamenti.

Per promuovere un maggiore coinvolgimento delle nostre persone, nel 2024 è stata lanciata una challenge interna sulla Strategic Narrative. L'iniziativa, su base volontaria, è stata pensata per approfondire il Purpose aziendale e il significato delle parole che lo definiscono, offrendo a ciascun dipendente l'opportunità di contribuire con idee creative. Attraverso questa sfida, è stato stimolato un confronto aperto e partecipativo, rafforzando il senso di appartenenza e la consapevolezza dei valori che guidano il nostro modo di lavorare.

Il Gruppo offre ad ogni individuo l'opportunità di esprimere il proprio feedback in varie modalità, digitali e in presenza, con opzioni anche anonime, per migliorare l'engagement e

²⁶ Le Legal Entity che hanno accesso a Workday sono: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Atlantic Technologies S.p.A., Be Digitech Solutions S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Sardegna (fusa in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.), Livebox S.r.l., Industries Excellence S.p.A., Municipia S.p.A., Pragma Management System S.r.l., Nexera S.p.A., Nexen S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Engineering International Belgium S.A., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., Engineering Do Brasil S.A., Engi Da Argentina S.A., Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Albania Shpk, Engineering IndX Germany, Engineering IndX USA, Industries Excellence Bv, Industries eXcellence LLP, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence Sasu, EngX S.r.l.

la soddisfazione dell'esperienza di lavoro. Questo approccio consente di comprendere le esigenze e i punti di vista delle persone, assicurando una gestione coordinata delle azioni di risposta e follow-up. Sono esempio di canali di ascolto la Global People Survey annuale "My Voice", le conversazioni con il CEO in presenza, le DEI Communities e il Suggestion Box nella nostra intranet.

La Global People Survey «MyVoice» è stata introdotta per la prima volta nel 2023 e riproposta nel 2024 a tutto il Gruppo²⁷, con due edizioni: la Pulse Survey a maggio e la Global People Survey a ottobre. La Pulse Survey è una versione più breve, con l'obiettivo di raccogliere feedback sulle tematiche di Engagement e Trasformazione, mentre la Global People Survey è un'indagine più completa e approfondita. Entrambe offrono a tutte le persone di Engineering uno spazio riservato per condividere pensieri, idee e feedback su vari aspetti della vita aziendale.

L'obiettivo 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 e 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 dell'ultimo round svolto ad ottobre 2024:

Global People Survey 2024



Engineering Group
Perimetro



+ 10.800
Rispondenti



82%
Tasso di
partecipazione



+71.600
Commenti

Coinvolgere le persone fin dall'inizio, ascoltarle e condividere i progressi è essenziale per trasformare eventuali resistenze in collaborazione e massimizzare l'engagement. Per questo, sono stati organizzati Global Town Hall ricorrenti di circa un'ora, durante i quali tutte le persone di Engineering si collegano online per ascoltare i risultati e le novità direttamente dal CEO. A seguire, ogni Business Unit Leader conduce meeting All Hands per rafforzare i messaggi chiave e approfondire i temi trattati.

Per garantire una comunicazione chiara e coinvolgente a tutti i livelli dell'organizzazione, le / i Manager sono stati formati sulla comunicazione a cascata, affinché ogni persona si senta informata e parte attiva della trasformazione. Inoltre, per assicurare una trasmissione accurata e prevenire distorsioni, sono stati creati diversi network di Ambassadors, punti di congiunzione capillare tra la popolazione aziendale e il management, favorendo il dialogo e l'allineamento continuo sulle novità aziendali.

Per assicurare l'allineamento sugli obiettivi aziendali sono stati organizzati anche durante il 2024 incontri diretti tra il CEO, la CHRO e le persone dipendenti in diverse sedi italiane, nominati "Conversazione con il CEO", per un totale di 10 edizioni e circa 10.000 dipendenti invitati. 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.

²⁷ Il perimetro a cui è stata lanciata questa iniziativa comprende le persone delle seguenti Legal Entity in Italia: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Atlantic Technologies S.p.A., Be Digitech Solutions S.p.A., Be Management Consulting, Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Sardegna, Livebox S.r.l., Industires eXcellence, Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Pragma Management System S.r.l., Nexera S.p.A., Nexen S.p.A., WebResults, Quantum Leap, Iquii S.r.l., Synapsy, e delle Country: Engineering Albania Shpk, Engineering International Belgium S.A., Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L Engineering Do Brasil S.A, Engi Da Argentina S.A., Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering IndX Germany, Engineering IndX USA, Industries Excellence S.p.A., Industries Excellence Bv, Industries eXcellence LLP, Industries eXcellence Ltd, Industries Excellence Sasu, Movilitas.Cloud BV, Movilitas Cloud Kft.



Valorizzare le diversità e includere

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

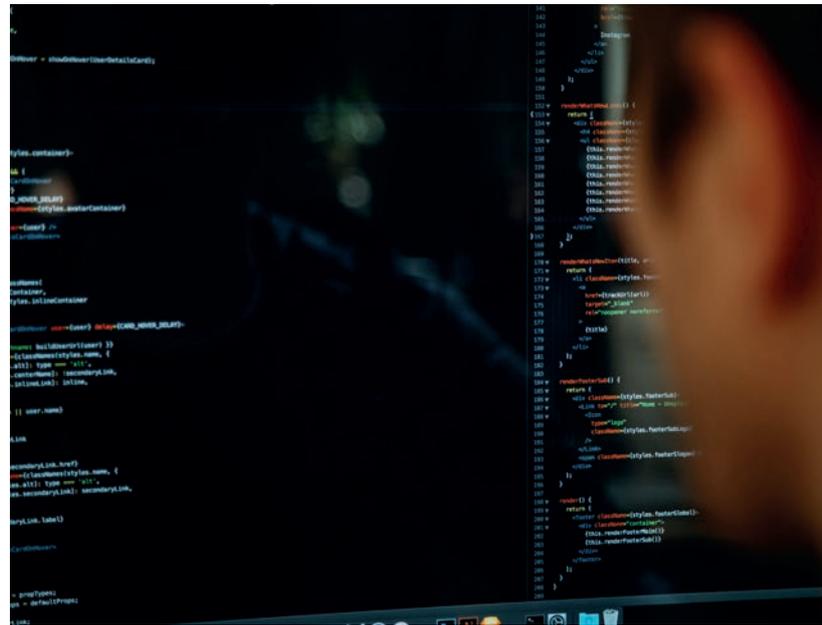
L'importanza attribuita alla Diversità, Equità e Inclusione (DEI) dal Gruppo si è sempre più affermata come tratto distintivo della cultura aziendale, considerando tali valori indispensabili per il modello di indirizzo dell'impresa. Il Gruppo ritiene che una varietà di prospettive, background culturali, esperienze e modalità di approccio costituiscano una ricchezza per il proprio business e per l'ambiente di lavoro. Nel 2024, è stato consolidato l'impegno con il Comitato DEI Globale, presieduto dal CEO, che continua a guidare le strategie e a monitorare i progressi con cadenza trimestrale.

Il team DEI ha proseguito le proprie attività, attraverso la definizione di un piano strategico con due priorità: sviluppare una mentalità inclusiva e creare una forza lavoro diversificata. Tale piano strategico fa leva su 3 pilastri fondamentali che legano le azioni DEI intraprese in questi anni: rafforzare la Governance DEI, abilitare le azioni attraverso i dati, sviluppare una strategia di comunicazione DEI.

Nel 2024, in linea con l'impegno DEI, sono state introdotte due nuove policy volte a rafforzare l'inclusione e la tutela delle pari opportunità all'interno dell'organizzazione e a prevenire ogni forma di violenza e molestia sul luogo di lavoro.

La prima Policy è relativa all'impegno in materia di Diversità, Equità e Inclusione del Gruppo Engineering attraverso l'adozione di meccanismi societari, organizzativi e gestionali. In particolare, l'obiettivo è superare gli stereotipi culturali e rimuovere i fattori che ostacolano l'inclusione lavorativa. L'Azienda si impegna a operare in modo imparziale e a non tollerare alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta in relazione al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni pubbliche, alla categoria sociale di appartenenza e alla fede religiosa. Promuoviamo la tutela dell'integrità psicofisica, morale e culturale attraverso condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e delle regole comportamentali.

Applichiamo questa politica a tutti i nostri processi HR, tra cui



selezione e assunzione, sviluppo professionale, formazione, valutazione delle performance, supporto alla genitorialità e alla cura, conciliazione tra vita privata e lavoro, nonché politiche retributive. Engineering garantisce la concreta applicazione della politica DEI attraverso un sistema di monitoraggio degli indicatori, tenendo conto che questi ultimi guidano nella definizione di obiettivi e target che, di anno in anno, sono perseguiti dall'azienda.

Tale politica, in ottemperanza ai principi fondanti del Codice Etico, è comunicata a tutto il personale dipendente, anche mediante apposite e specifiche sessioni formative in funzione degli ambiti di operatività, dei ruoli e delle responsabilità, ed è resa disponibile sulla intranet aziendale e sul sito istituzionale a tutti gli stakeholder, compresi collaboratrici e collaboratori, fornitori e partner, affinché ci sia piena consapevolezza e ulteriore impulso alla promozione dei diritti umani come parte integrante del sistema dei valori del Gruppo. L'azienda si impegna a rispettare e divulgare attivamente i principi previsti dalla normativa vigente e dagli standard internazionali, tra cui: l'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, i Sustainable Development Goals (SDGs), i principi del Global Compact e i Women's Empowerment Principles delle Nazioni Unite, la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani e Convenzioni delle Nazioni Unite sui Diritti delle Donne, l'Eliminazione di ogni forma di discriminazione razziale, i Diritti dell'infanzia e delle

Le persone di Engineering

persone con disabilità. L'Azienda si impegna altresì a seguire la convenzione OIL N. 190 del 2019 sulla violenza e sulle molestie.

È stata inoltre introdotta una nuova Policy Anti-Discriminazione e Anti Molestie sul luogo di lavoro che definisce, in coerenza con quanto espresso nel Codice Etico e nella Policy sui Diritti Umani, i principi generali e imprescindibili di riferimento e i comportamenti per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo.

La policy tiene conto delle indicazioni contenute nei seguenti riferimenti e fonti esterne ad Engineering:

- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro, adottata a Ginevra il 21 giugno 2019
- Raccomandazione n. 207 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- D. Lgs .196/2003 e smi, e il Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati o GDPR) D. Lgs 198/2006 e smi (Codice delle pari opportunità)
- D. Lgs n. 81/2008 e smi (Testo unico salute e sicurezza)
- Linee Guida INAIL – “Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro” (2021)
- UN Global Compact and UN Women, Women's Empowerment Principles (and Gender-Based Violence and Harassment at Work Policy Template).

Per promuovere una maggiore consapevolezza sul tema, all'interno della Global People Survey sono stati indagati alcuni aspetti relativi al tema pari opportunità e discriminazione sul luogo di lavoro attraverso l'inserimento di due nuove domande rispetto al 2023.

È stato, inoltre, condiviso un documento di linee guida per promuovere un linguaggio di genere che sia inclusivo e rispettoso, con l'obiettivo di favorire una comunicazione più equa e consapevole all'interno dell'azienda. Il documento fornisce indicazioni pratiche su come evitare stereotipi, utilizzare termini neutri o inclusivi e adottare un linguaggio che valorizzi la diversità, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro più accogliente e rispettoso per tutte le persone. L'Azienda si impegna ad applicare queste linee guida all'interno dei documenti prodotti e nelle comunicazioni aziendali.

Nel 2024 è stato lanciato un percorso di formazione obbligatorio composto da 5 moduli, legato a tematiche di Diversity, Equity & Inclusion, progettato per fornire a tutte le persone di Engineering gli strumenti necessari per aumentare la consapevolezza su tematiche DEI in ambito aziendale e sviluppare una mentalità inclusiva.²⁸

Per le persone appartenenti alla Senior Leadership, sono state organizzate sessioni formative dedicate, con un focus sulla gestione di una leadership inclusiva e con l'obiettivo di rafforzare le competenze necessarie per promuovere un ambiente di lavoro equo e rispettoso, capace di valorizzare la diversità e l'inclusione a tutti i livelli dell'organizzazione. A questo percorso hanno preso parte circa 120 persone.

Anche nel 2024 l'azienda ha definito KPI specifici relativi alla presenza femminile all'interno dell'organizzazione e ha introdotto una dashboard

²⁸ Il percorso formativo ha coinvolto le seguenti società: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Sardegna (fusa in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.), FDL Servizi (fusa in Engineering Ingegneria Informatica), Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l., Webresults (fusa in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.).

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 dichiarati). A fine 2024, è stato raggiunto in Italia il 33,2% di donne in azienda, con un aumento di 0,7 p.p rispetto alla fine del 2023.

Un altro aspetto fondamentale del nostro impegno è l'aumento della presenza femminile in ruoli di leadership: nel 2024, è stato raggiunto il 20%, in aumento rispetto al 2023. L'impegno continua con l'obiettivo di raggiungere il 22% entro la fine del 2026.

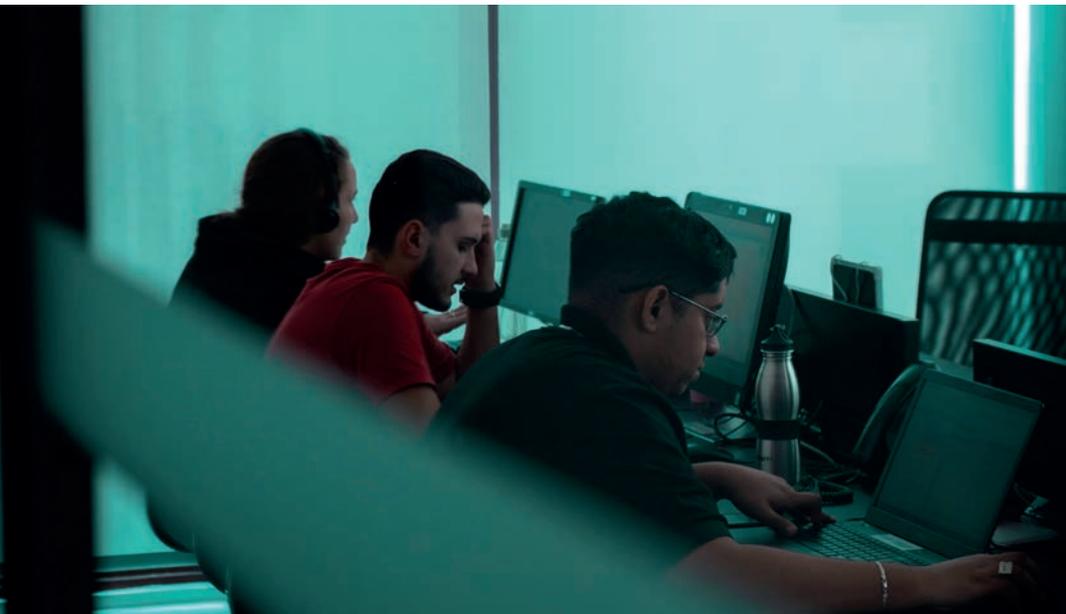
Rispetto al passato, Engineering ha adottato un nuovo approccio alle assunzioni di persone appartenenti alle categorie protette, privilegiando sempre più il loro inserimento in ruoli di business anziché in quelli di staff e supporto. Questo impegno si è concretizzato nel 2024, anno in cui su un totale di 20 persone assunte appartenenti a categorie protette, il 95% è stato inserito in ruoli di business.

Nel corso del biennio 2023-2024, si è lavorato ad un progetto che ha permesso di rendere le Academy di Engineering più accessibili, garantendo così un'esperienza di valore anche per le persone con disabilità che hanno partecipato ai corsi

e sono poi state inserite con successo. Nel 2024 sono state assunte 8 persone appartenenti alle categorie protette provenienti dalle Academy.

Engineering punta fortemente anche sull'inserimento di giovani talenti per valorizzare la diversità anagrafica e promuovere lo scambio tra generazioni. Nel 2024, nel Gruppo sono state assunte più di 750 persone al di sotto dei 30 anni (ca. 55% degli assunti) arrivando a più di 2.400 dipendenti in questa fascia anagrafica.

Le persone di Engineering



L'impegno di Engineering verso la parità di genere è anche testimoniato dall'ottenimento della Certificazione UNI/PdR 125:2022 per 4 Società del Gruppo. Engineering sostiene inoltre il reinserimento lavorativo delle donne disoccupate di lungo periodo: partecipando attivamente al Progetto "Includere per Crescere" del Consorzio ELIS, finalizzato a supportare il rientro nel mondo del lavoro di donne-madri con difficoltà occupazionali.

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

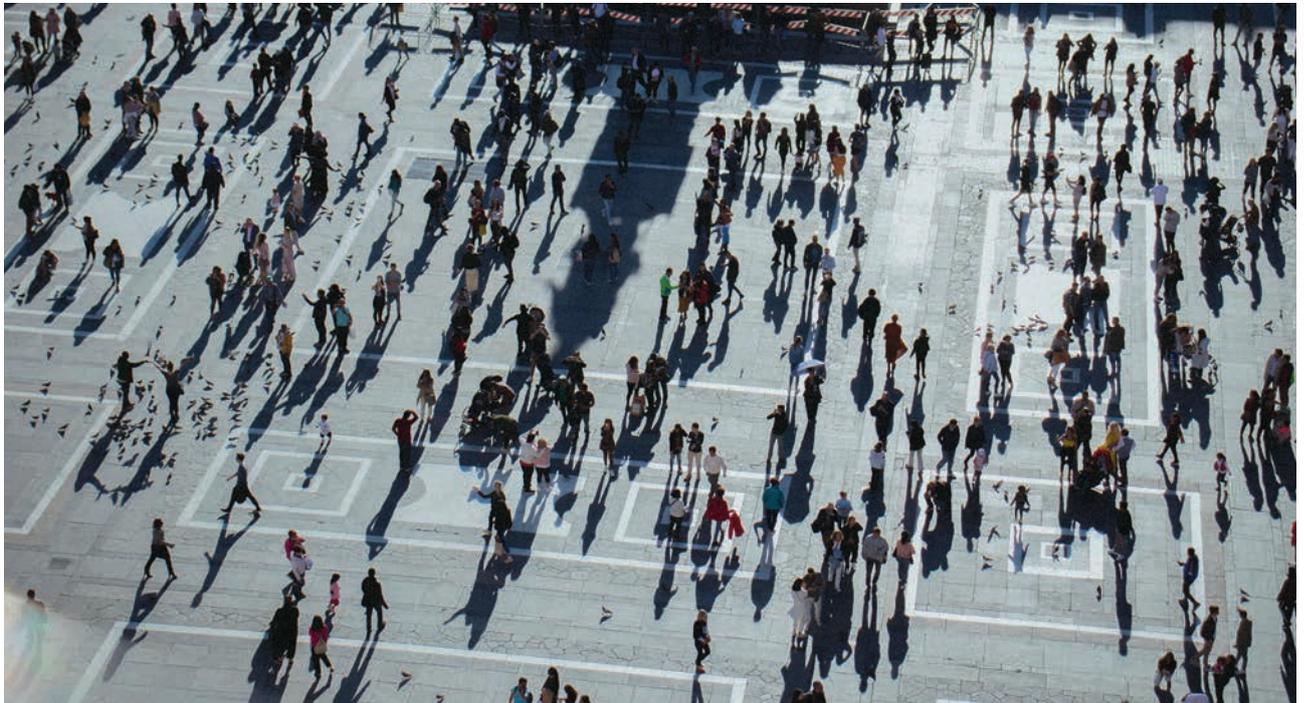
Questo importante risultato è stato reso possibile anche grazie all'avvio di percorsi di formazione e inserimento dedicati a giovani talenti, denominati Academy Programs, progettati per fornire le competenze chiave necessarie a un ingresso efficace nel mondo del lavoro. Nel 2024 sono state attivate 15 edizioni, coinvolgendo più di 200 partecipanti.

Gli Academy Programs evidenziano l'impegno dell'azienda nell'offrire opportunità formative gratuite che conducono all'inserimento lavorativo, con un tasso di assunzione post-Academy del 78%.

Tutte le persone in apprendistato seguono un percorso di formazione obbligatoria e trasversale, che include corsi su diverse tematiche per arricchire le competenze tecniche e comportamentali.

È stata, inoltre, avviata una ricerca sulla Generazione Zeta, coinvolgendo tutte le persone under 30 di Engineering, per comprenderne le aspettative, integrare al meglio questa generazione nel mondo del lavoro e permettere la collaborazione intergenerazionale.

Nel 2024, è stato avviato un percorso con gli Employee Resource Groups (DEI Communities), gruppi volontari di persone dipendenti che promuovono un cambiamento positivo attraverso la condivisione di esperienze e la costruzione di relazioni su temi come la parità di genere, le persone con disabilità, la rappresentanza LGBTQIA+, la multigenerazionalità, la multietnicità e la multiculturalità. La partecipazione a queste Communities è aumentata per un totale di più di 250 persone, riflettendo un forte impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro più equo e inclusivo. Le Communities sono state attivamente coinvolte in attività di comunicazione, sensibilizzazione e raccolta di esperienze.



Le persone di Engineering

Nel 2024 sono inoltre stati organizzati webinar di sensibilizzazione in occasione di giornate significative, affrontando temi proposti dalle nostre DEI Communities. Questi incontri hanno coinvolto attivamente le persone con una partecipazione di circa 600 colleghe e colleghi, offrendo uno spazio di riflessione e confronto su questioni fondamentali per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e privo di discriminazioni. I webinar hanno trattato argomenti come la parità di genere e la lotta contro le discriminazioni, in occasione della Giornata Internazionale della Donna e della Giornata Internazionale per l'Eliminazione della Violenza di Genere, il riconoscimento e il supporto alla comunità LGBTQIA+ durante il Pride Month e il valore del multiculturalismo, celebrato con l'apertura della nuova sede in Albania.

Nel triennio 2022-2024 non si sono registrati casi di discriminazione nella popolazione aziendale.

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 2024, le attività dedicate a comunicare e promuovere l'immagine aziendale hanno coinvolto soprattutto le piattaforme social come LinkedIn, Instagram, X, Facebook e YouTube. I profili social sono stati ulteriormente differenziati nel 2024: il profilo Instagram aziendale @LifeAtEngineering è, ad esempio, incentrato sul racconto di vita aziendale delle persone Engineering e degli eventi a cui il Gruppo partecipa e conta più di 6.000 follower, di cui 51,1% con un'età tra 18 e 34 anni. Nel 2024 Engineering ha investito in maniera cospicua sul rafforzamento della brand awareness tramite iniziative sui target dei neo-diplomati e neo-laureati, iniziative destinate a professional e iniziative DEI.

Durante il 2024, è stata affinata l'analisi sugli eventi tramite l'approccio data driven adottato nel 2022 e 2023, che ha contribuito all'ottimizzazione delle attività di Employer Branding nelle università target. Il perfezionamento delle capacità di analisi ha consentito di intensificare le attività su un numero più ristretto di eventi on campus, mantenendo il medesimo numero di contatti, e di attivare alcune nuove università in supporto al reclutamento per alcune Academy pianificate nell'anno. Un supporto cruciale in queste iniziative continua ad essere quello di giovani specialist, ex studentesse e studenti, che ora sono parte del team di Engineering. Queste persone (39 nel 2024) hanno affiancato i recruiter negli eventi, raccontando le loro esperienze di ingresso e il loro lavoro quotidiano in Engineering, contribuendo a contattare più di 1.100 candidate e candidati su tutto il territorio nazionale.

Valore D: insieme per dare forma a un futuro migliore

Engineering ha confermato l'adesione 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 tutte le sue persone dipendenti, promuovendo anche iniziative di conciliazione vita-lavoro come catalizzatore per l'eguaglianza di opportunità. L'adesione a Valore D implica la partecipazione ad attività proposte, quali corsi di formazione, ricerca sui temi DEI e momenti di confronto tra aziende, con l'obiettivo di aumentare la consapevolezza su questi temi e costruire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.



Nel quadro delle iniziative di Gruppo volte all'inclusione e al sostegno delle differenze come fattori di innovazione, creatività e sviluppo, i 14 eventi DEI 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:

- **Empower Next Gen:** progetto formativo dedicato a oltre 100 studentesse di 7 scuole superiori (a Brescia, Roma, Rovigo, Cosenza, Benevento, Bologna e Vicenza). L'iniziativa è stata condotta con la collaborazione di Codemotion e ha visto la partecipazione attiva di 6 giovani colleghe Data Scientist in qualità di tutor che, durante le 8 settimane di laboratori interattivi, hanno avviato le studentesse alla programmazione in ambito Intelligenza Artificiale con un approccio pratico e creativo. Il progetto è stato accompagnato da una massiccia campagna di comunicazione sia sui social che su testate nazionali;
- **Stem Women Congress:** iniziativa volta a favorire un costante incontro, dialogo e confronto tra le donne per sostenere e sviluppare le carriere nei settori scientifico-tecnologici;

- **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_Catania e hackher_Bari:** anche nel 2024 Engineering ha partecipato a questa 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 sia tramite un hackathon a squadre sia tramite testimonianze ispirazionali di alcune role model che grazie a competenze e tenacia hanno superato il gender gap e sono diventate leader nelle proprie aziende.

In ambito disabilità, si segnala la partecipazione a 7 eventi in presenza e 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.

L'ambito professional ha visto confermata 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.



La valutazione trasparente delle performance

Per Engineering la gestione e la valorizzazione del capitale umano sono aspetti fondamentali. Nel 2024 è stata emessa la Talent & Career Management Policy relativa alla gestione delle carriere, attraverso l'adozione di modalità organizzative e gestionali basate su principi di pari opportunità di sviluppo professionale. La policy descrive gli strumenti e i processi di cui Engineering si è dotata per realizzare il proprio impegno a promuovere la crescita e lo sviluppo delle persone nel ruolo professionale e a supportarne il percorso di carriera.

In questo contesto, i processi di Performance Management rivestono un ruolo centrale. L'Employee Performance Review (EPR) è uno dei processi principali della People Strategy di Engineering, focalizzato sul legame tra obiettivi di performance (WHAT), behaviours (HOW) e la Strategic Narrative.

Come riportato nella Talent & Career Management Policy, l'Employee Performance Review è un processo importante perché:

- sostiene lo sviluppo delle competenze attraverso il monitoraggio delle performance e il feedback continuo;
- valorizza il contributo individuale e riconosce i risultati conseguiti grazie all'adozione di un approccio oggettivo e criteri di valutazione omogenei nei confronti delle persone portatrici di diversità, per fare in modo che tutte le persone si sentano accettate, valorizzate e in grado di raggiungere il loro pieno potenziale;
- allinea i comportamenti agiti da ciascun individuo alla strategia aziendale per promuovere il successo individuale e del team, rendendo ogni persona owner del proprio contributo.

Il ciclo di valutazione della performance segue l'anno solare, articolandosi in tre fasi principali:

- **Goal Setting:** all'inizio dell'anno vengono definiti e assegnati gli obiettivi di performance, ponendo

particolare attenzione alla "cultura della definizione dell'obiettivo" per garantire una valutazione chiara e oggettiva del loro raggiungimento;

- **Mid-Year Review:** a metà anno si prevede un aggiornamento dello stato di avanzamento degli obiettivi. La persona responsabile e il collaboratore/la collaboratrice si confrontano per valutare i progressi e concordare eventuali azioni di supporto;
- **Final Review:** a fine anno si procede con la valutazione finale, basata sulla stima del livello di raggiungimento degli obiettivi di performance definiti a inizio anno.

Il 2024 è stato il primo anno di lancio del processo a livello globale tramite il sistema Workday che ha introdotto importanti novità: l'assegnazione alla popolazione People Manager di obiettivi di People Management, la possibilità per le/i Manager di fare cascading dei goals collegandoli alla Strategic Narrative per assicurare maggiore allineamento strategico, ed il collegamento degli obiettivi di sviluppo ai 4 Behaviours di Engineering.

Il processo ha mantenuto il Behavioural Rating, che incide per il 40% sul rating finale, e il Performance Rating che incide per il restante 60% ed è determinato dai risultati ottenuti.

Per comunicare i cambiamenti e supportare tutte le persone e le/i responsabili per il primo anno del processo, sono stati condotti nel corso del 2024 un totale di 5 incontri formativi online con la popolazione manageriale sulla creazione degli obiettivi e la gestione della sessione di feedback intermedio (Mid-Year Review) e 4 incontri sulla restituzione del feedback finale e Final Year Review. Ciascuna serie di incontri ha coinvolto più di 900 persone responsabili per un totale di 14 ore di formazione.

Nel 2024, oltre l'87%²⁹ di tutto il Gruppo Engineering è stato coinvolto nel processo di valutazione della prestazione 2024.

²⁹ Il dato si riferisce alle seguenti Legal Entity: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Livebox S.r.l., Municipia S.p.A, Nexen S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Cybertech S.r.l., WebResults, Digitelematica S.r.l., Pragma Management System S.r.l., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexera S.p.A., Engineering Sardegna, Atlantic Technologies S.p.A, Be Digitech Solutions S.p.a., Engineering International Belgium S.A, Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., Engineering Do Brasil S.A, Engi Da Argentina S.A., Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering Software Lab D.o.o., Engineering IndX Germany, Engineering IndX USA, Industries Excellence Bv, Industries eXcellence LLP, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence Sasu, Movilitas.Cloud BV, Movilitas Cloud Kft.

La remunerazione delle persone

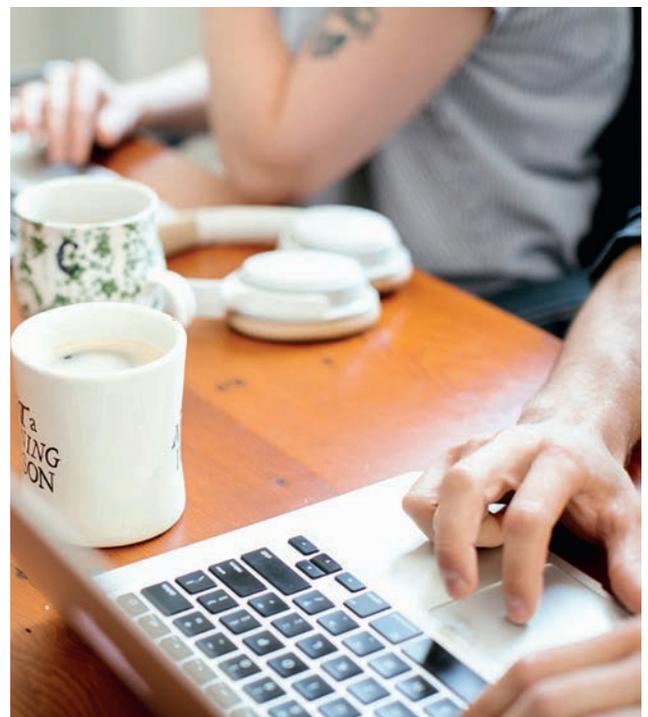
Engineering si impegna nel corrispondere al personale dipendente una retribuzione che sia conforme al Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori (CCNL) in Italia e nel condurre valutazioni per garantire che le persone dipendenti ricevano un livello di retribuzione che consenta loro di mantenere un 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 sulla quasi totalità delle società italiane che riguarda oltre 10.500 dipendenti, estendendo ulteriormente l'analisi realizzata nel 2023 e con l'obiettivo di coprire lo stesso perimetro nel 2025. I casi identificati, per una quota inferiore allo 0,2% della popolazione, sono stati oggetto di azioni mirate di adeguamento rispetto ai benchmark applicati.

La politica salariale 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 specifici per ogni ruolo lavorativo. Inoltre, ogni dipendente ha chiara visibilità delle componenti del proprio pacchetto retributivo, inclusi gli incentivi legati alle prestazioni e i benefit assegnati.

In aggiunta ai benefit già previsti dal CCNL, Engineering integra l'offerta retributiva con un pacchetto welfare in continua espansione. 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, incentivata da un premio di maggiorazione lato azienda, garantendo così un piano strutturato che garantisca una notevole flessibilità. Per usufruire delle iniziative proposte dal piano, ciascuna persona dispone di una piattaforma 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 e i benchmark di posizionamento rispetto al pacchetto retributivo e ai benefit offerti. Queste iniziative riflettono l'ambizione di Engineering di uniformare le proprie politiche a livello globale.



Bilanciare vita privata e professionale

L'impegno 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 benessere, motivazione e produttività delle persone.

Questo si concretizza, in compliance con quanto previsto dalla legislazione e dal contratto nazionale di lavoro applicato alle società presenti nel perimetro Italia, anche attraverso diverse forme di lavoro flessibile, tra le quali:

- Il telelavoro, che consente alle persone con grave disabilità di lavorare cinque giorni a settimana dal proprio domicilio;
- Il lavoro agile, che dà la possibilità di svolgere parte del proprio lavoro in modalità da remoto, da casa o da altro luogo idoneo, per migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

In questo contesto, per quanto concerne il lavoro flessibile, Engineering ha adottato una politica di apertura verso lo smart working, rinnovando le direttive esistenti e permettendo di lavorare da remoto per almeno 144 giorni all'anno³⁰, con possibilità di estensioni su richiesta del lavoratore rientrando nella categoria genitorialità e caregiving. Il tasso di adesione a questa modalità di lavoro sfiora il 98% superando l'obiettivo di copertura superiore al 95% dichiarato nel precedente Bilancio di Sostenibilità. Engineering si impegna a mantenere il livello di copertura superiore al 95% anche per il 2025. 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.

Sempre per quanto riguarda le società presenti sul territorio italiano, il 6 dicembre 2023 è stato firmato l'accordo di rinnovo del Contratto Integrativo del Gruppo Engineering per il triennio 2024-2026, che realizza diversi passi in avanti in relazione al sistema delle relazioni sindacali e soprattutto in materia di contrattazione aziendale 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) l'introduzione di diversi strumenti ed istituti a sostegno della famiglia, genitorialità e care giver, (iv) le Commissioni e (v) la formazione continua.

Per quanto riguarda il Premio di Risultato, a gennaio 2024 è stata erogata una tantum utilizzabile in beni e servizi di welfare, mentre il Premio di risultato verrà erogato nel mese di luglio 2025 attraverso un'unica soluzione. Viene confermata la possibilità di convertire il Premio di Risultato in beni e servizi di 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) in Italia. Viene introdotto il permesso retribuito per malattia figlio, pari a 8 ore annue per figli fino a 14 anni di età, estendendo la possibilità di fruire suddetti permessi anche da parte dei genitori c.d. affettivi. Sono stati aumentati a 24 ore i permessi retribuiti per terapie, diagnostica e visite mediche specialistiche presso strutture private, estendendo la possibilità di fruire di tali permessi anche per le visite mediche dei figli fino a 18 anni di età e dei genitori ultrasettantacinquenni. Anche in questo caso i permessi sono stati riconosciuti anche ai genitori cd. affettivi.

Vengono istituite nuove commissioni composte da rappresentanti sindacali e aziendali 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.

³⁰ Il dato fa riferimento alle seguenti aziende del Gruppo Engineering in Italia: Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l.

Promozione sociale e culturale dei dipendenti e delle loro famiglie

L'istruzione ha per il Gruppo 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 2023/2024, con erogazione nel 2025, sono previste le stesse numeriche, in continuità con l'anno accademico precedente.

Nel 2024 è stata confermata, per i dipendenti e i loro familiari³¹, 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 13.000 risorse didattiche (video, articoli, business how-to e web classroom), proposti in funzione del livello di competenza dell'utente.

La IT & Management Academy

GRI 404-1; 404-2

Il 2024 è stato un anno di forte trasformazione per la formazione in Engineering. Abilitato dall'introduzione della piattaforma Workday in Italia per i processi HR, durante il 2024 l'intero journey di formazione messo a disposizione del Gruppo Engineering è stato totalmente innovato, orientandosi verso un modello formativo in cui la persona è al centro del proprio percorso di continuous learning: la caratteristica principale della nuova offerta formativa è infatti la possibilità, da parte di tutti, di costruire il percorso di apprendimento personale accedendo liberamente ed in qualsiasi momento ad una offerta formativa ricchissima e sempre disponibile. In questo scenario, i nuovi Learning Path dell'Academy Engineering presentano contenuti formativi integrati e coerenti tra loro in cui le attività in aula (virtuale o in presenza) sono affiancate a nuovi format come paper, microlearning prodotti dai docenti, podcast, exam prep e dall'intero Catalogo di LinkedIn Learning, una delle più prestigiose sul mercato mondiale, che mette a disposizione decine di migliaia di corsi di formazione su tecnologie, metodologie e soft skills. Questo importante cambiamento, seppur attivato in corso d'anno, ha determinato già nel 2024 impatti importanti sulla percentuale di diffusione delle attività formative sulla popolazione aziendale (circa + 25% rispetto all'anno precedente) grazie alla rimozione dei vincoli all'accesso ai contenuti formativi.

Ma nel 2024 grande attenzione è stata prestata anche ai percorsi verticali di specializzazione ed accelerazione delle competenze chiave tecniche, relazionali e di leadership. In particolare, in affiancamento agli Academy Programs, hanno preso il via due nuovi Acceleration Programs, destinati rispettivamente ai giovani talenti dopo 3 anni dall'assunzione ed alle/ ai futuri manager del Gruppo.

Si tratta di percorsi formativi selettivi e di alto livello, caratterizzati da una metodologia didattica fortemente innovativa ed interattiva grazie all'utilizzo di nuove tecnologie

³¹ Con riferimento alle società italiane ad esclusione del Gruppo Be. Da metà 2025 è prevista l'estensione anche alle società estere del Gruppo.

di immersive learning quali simulatori in realtà virtuale e neurodevices, che accompagnano i partecipanti a sviluppare la propria leadership ed accountability, il pensiero critico, il problem solving, il networking e le leve principali del people management. Anche nel 2024 va sottolineato il risultato raggiunto sulle certificazioni professionali, in linea con l'anno precedente, che ha visto l'acquisizione di circa 1.700 nuove certificazioni incentrate sui principali vendor di innovazione tecnologica presenti sul mercato (AWS, Azure, SAP, Red Hat, Salesforce, etc) e sugli standard di Governance maggiormente diffusi a livello internazionale (Project & Service Management, IT Governance, Business Analysis, Agile Methodologies, ecc...). Engineering ha inoltre ottenuto il primo posto, per il secondo anno di fila, dall'Academy Engineering nell'ambito del Premio Best HR Team 2024, assegnato da HR Community.

In termini di numeri, nell'arco del 2024 hanno partecipato ad attività formative complessivamente oltre 8.000 dipendenti diversi in Italia, per circa 16 ore/persona di formazione su un perimetro che copre circa l'80% della popolazione aziendale globale³².

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



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 dipendente³³.

Oltre a quanto richiesto per legge, l'ottenimento volontario e il continuo aggiornamento della certificazione UNI ISO 45001:2018 del proprio di 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 5 Società italiane³¹ del Gruppo, coinvolgendo circa il 67% dei lavoratori in Italia. Per gli anni 2025 e 2026 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

³² Si specifica che il numero di ore di formazione medie annue per dipendente fa riferimento esclusivamente al perimetro Italia del Gruppo Engineering, escluso il BSTF Management Consulting S.p.A., Parma Valore Comune S.c.a.r.l., Extra Red S.r.l., C Consulting S.p.A. Nel 2024 si registra una riduzione della media ore formazione/persona, dovuta all'introduzione dei learning path con formazione asincrona, che è sviluppata per fornire un apprendimento rapido ed ottimizzato, a parità di contenuti e obiettivi formativi offerti; passaggio dai vecchi ai nuovi sistemi per la formazione (Workday, LinkedIn learning) e sviluppo del nuovo progetto formativo, tra maggio e luglio 2024, che hanno determinato un rallentamento nell'erogazione della formazione.

³³ Per quanto riguarda i lavoratori distaccati e somministrati, rientrando nell'ambito delle attività della società, sono sottoposti a visite mediche.

³⁴ La certificazione include Webresults s.r.l. che è stata fusa nel 2024 in Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.. La revisione della certificazione in data 18 febbraio 2025, include 3 nuove sedi (Osimo, Brescia, Mosciano).

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 migliorato 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 2024, 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 2025.

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. Partendo dai risultati ottenuti dalle valutazioni dei rischi specifici, la struttura HSE nel corso del 2024 ha avviato la progettazione ed implementazione del servizio di ENG – CARE (in partenza nel primo trimestre 2025), per il supporto ed il wellbeing psicologico dei dipendenti, tramite la partnership fra San Diego Medical Service (provider delle attività di medicina del lavoro per il gruppo Engineering) e UNOBRAVO s.r.l. Società Benefit.

In collaborazione con la struttura di Physical Security ed il provider di Medicina del Lavoro, il Gruppo ha inoltre attivato un sistema di valutazione del rischio legato alle trasferte e l'attivazione delle misure preventive e protettive necessarie e più adeguate. 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, 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.

Nel Luglio 2024 è stata pubblicata una nuova Policy Integrata fra gli aspetti di Salute, Sicurezza e Ambiente tramite cui il Top Management si impegna ad assumere un ruolo attivo nella promozione e guida di tutte le attività aventi influenza sulla qualità dei prodotti / servizi, attraverso la diffusione a tutti i livelli dell'organizzazione dei concetti qui esposti e la verifica dei risultati ottenuti. Inoltre, si impegna a:

- assicurare il conseguimento degli esiti attesi del sistema di gestione integrato per l'Ambiente e la Salute&Sicurezza;
- destinare adeguate risorse umane e finanziarie alla piena attuazione e divulgazione della presente politica nonché al raggiungimento degli obiettivi e dei programmi necessari per applicarla;
- promuovere la Conoscenza e Consapevolezza Organizzativa, tramite il coinvolgimento dei collaboratori nel processo di valutazione dei rischi e proposizione delle azioni di mitigazione, in particolare sensibilizzandoli sulla relativa influenza che ognuno può esercitare nello svolgimento delle proprie mansioni: impegno della Governance sarà creare le condizioni affinché ciascuna risorsa possa essere propositiva nella costante segnalazione dei problemi, nella collaborazione per la loro risoluzione, nell'impegno nella ricerca del miglioramento e nella attenzione alla prevenzione, anche attraverso lo sviluppo del "Risk Based Thinking";
- garantire un adeguato livello di formazione a tutte le funzioni dell'organizzazione.

Più specificatamente in ambito HS sono stati valutati tutti gli aspetti / impatti / rischi rilevanti per la salute e sicurezza legati ai processi operativi aziendali, di questi i principali di cui annualmente si monitora l'andamento sono:

- i rischi legati all'ergonomia delle postazioni di lavoro - lo stress da lavoro correlato
- i rischi legati agli ambienti di lavoro propri / presso i clienti-committenti.

In riferimento a tali aspetti, e più in generale per la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, la Governance del gruppo Engineering si impegna a:

- raggiungere l'Obiettivo "0 deviation" in merito a infortuni, incidenti e near miss tramite l'adozione di strumenti di analisi degli incidenti/quasi incidenti, al fine di individuarne le cause e di prevenirne il ripetersi;
- mantenere gli aspetti di sicurezza in costante miglioramento continuo, puntando sempre non solo alla riduzione dei rischi, ma ai concetti di Risk Assessment e prevenzione, considerando la sicurezza ed i relativi risultati come parte integrante della gestione aziendale;
- migliorare il coinvolgimento e la consultazione dei lavoratori, anche attraverso i loro rappresentanti per la sicurezza;
- migliorare le condizioni di lavoro, in termini non solo di igiene e sicurezza, ma anche in termini organizzativi al fine di ridurre al minimo eventuali situazioni di stress da lavoro;
- proseguire, in un processo continuo e di ampliamento del campione rappresentativo, la valutazione del rischio da stress lavoro correlato, avviata nel corso del 2023 e proseguita nel primo trimestre 2024 tramite valutazione preliminare per ciascuna azienda del gruppo dei cosiddetti "eventi sentinella";

- proseguire, in un processo di miglioramento continuo, le attività di monitoraggio e remediation nei piani di mitigazione inerenti alla valutazione dei rischi da videoterminali, eseguite nel corso del 2023 per ciascuna legal entity e sede aziendale del Gruppo;
- valutare i rischi legati alla salute e sicurezza degli appaltatori e subappaltatori;
- standardizzare il processo HSE di Business Travel Management;
- raggiungere una copertura del 20% della popolazione nel perimetro formata sui temi del primo soccorso e antincendio, anche per gestire meglio la modalità di lavoro ibrido;
- implementare "lo sportello ascolto e benessere personale" con provider tecnici di medicina del lavoro;
- realizzare la formazione "home-made" registrata direttamente c/o le sedi aziendali da personale quasi totalmente interno conformi agli accordi Stato - Regioni ma anche pertinenti rispetto i maggiori rischi aziendali valutati.

La Società sta attualmente lavorando in collaborazione con tutti gli stakeholder interni 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 a salute, sicurezza e ambiente. Questa transizione verso strumenti tecnologicamente avanzati ha prodotto notevoli benefici già nel 2023, ulteriormente aumentati nel 2024. L'adozione di un nuovo software, ad esempio, per i corsi di formazione ha permesso la semplificazione della gestione documentale e la tracciabilità delle azioni necessarie. Ciò permette ad Engineering di rimanere sempre in conformità con le normative e di assicurare una gestione puntuale e affidabile.

Nel 2023 Engineering ha, inoltre, avviato la valutazione preliminare dello stress lavoro correlato, conclusasi nel 2024 e sfociata nel già citato progetto ENG-Care. Questa valutazione si è sviluppata 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 conclusasi nel 2024 ha previsto 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). A seguito dell'applicazione del piano di remediation (tramite il progetto ENG-Care) si procederà nel corso del 2025 alla valutazione dei rischi tramite focus group, su quelle aree aziendali risultate più sensibili e "a rischio", nonché alla rivalutazione globale dello SLC - Stress lavoro correlato - nel 2026.

Un ambiente di lavoro dinamico può essere stimolante, ma anche impegnativo, ed è per questo che la Società ha voluto offrire un supporto concreto e facilmente accessibile ai propri dipendenti. Per Engineering, il benessere dei lavoratori è una priorità e a partire dal febbraio 2025, sono nati i centri di ascolto "ENG-Care". Questo nuovo servizio di supporto psicologico è stato realizzato grazie alla collaborazione tra SanDiego Medical Service e Unobravo, centro medico che offre servizio di psicologia online. L'obiettivo è offrire uno spazio sicuro e confidenziale dove ogni dipendente possa confrontarsi con un professionista qualificato e, per chi lo desidera, iniziare un percorso di approfondimento individuale in maniera flessibile ed economica.

Percorso online individuale

Grazie alla collaborazione con SanDiego Medical Service e Unobravo, i dipendenti hanno accesso ad un incontro conoscitivo gratuito ed a ulteriori due sedute gratuite sulla piattaforma online di Unobravo, dove è presente un professionista selezionato in base alle preferenze e necessità individuali. Questo approccio intende garantire un supporto mirato e continuativo con lo psicologo o psicoterapeuta che meglio potrà accompagnare i dipendenti in un percorso strutturato e di approfondimento delle tematiche più care, tramite sedute individuali da 50 minuti circa.

Le persone di Engineering



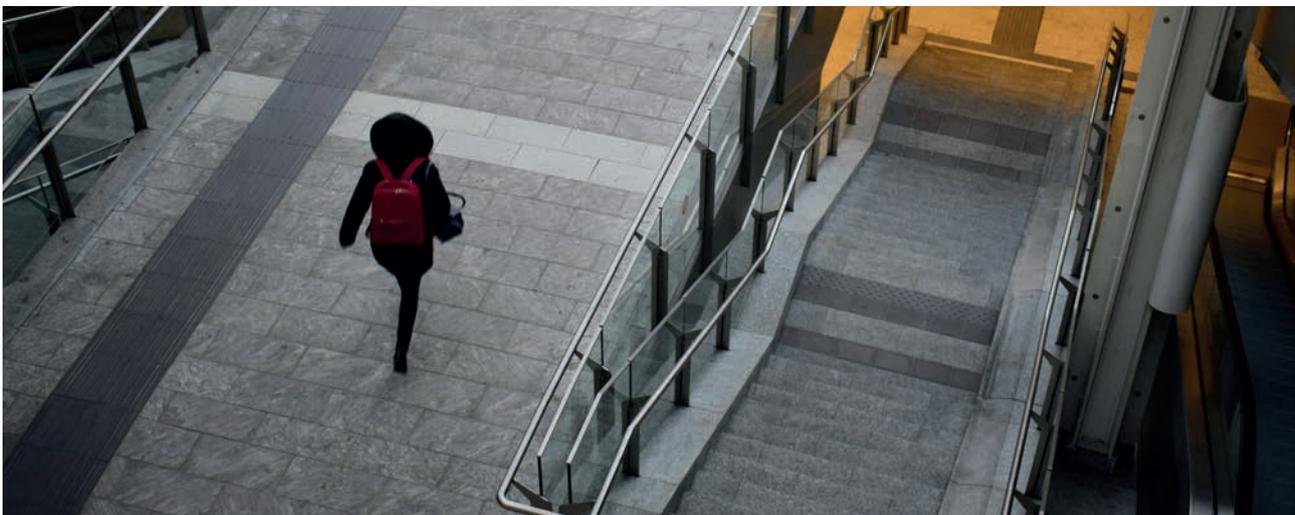
Engineering si impegna nel garantire che ogni persona sia al corrente delle politiche aziendali riguardanti la salute e sicurezza sul lavoro, e preparata per svolgere in modo adeguato le proprie funzioni lavorative. Conformemente al D.Lgs 81/08 e all'accordo Stato-Regioni 07/07/2016, le lavoratrici e 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 lavoratrice e lavoratore per quanto riguarda la formazione generale e specifica, compresi i relativi aggiornamenti, e responsabili, incaricati, addetti alle emergenze, Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) per le formazioni tematiche specifiche. Nel corso del 2024 sono stati sviluppati e registrati nuovi corsi di formazione sui diversi ambiti della salute e sicurezza, poi resi disponibili su specifica piattaforma a tutti i dipendenti del Gruppo in Italia in modalità on-demand.

Il piano formativo annuale del 2024 ha previsto l'erogazione di corsi di formazione base per le/ i neoassunti e di aggiornamento per le altre lavoratrici e gli altri lavoratori, formazione per dirigenti e preposti, formazione base e aggiornamento per RLS, formazione addette/ addetti alle emergenze, corso di formazione di primo soccorso, formazione in tema di prevenzione incendi a basso/medio/alto rischio. Entro il 2025, Engineering si è posta l'obiettivo di formare oltre il 20% dipendenti in Italia in materia di primo soccorso antincendio.

Nel 2024 sono state erogate oltre 35.800 ore³⁵ di formazione a livello globale in tema salute e sicurezza, equivalenti a 2,6 ore di formazione media annua per dipendente.

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 di colleghe e 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.



³⁵ Il dato esclude C. Consulting S.p.A., Industries Excellence S.p.A. e Nexera S.p.A.



04

Privacy e sicurezza delle informazioni



IL MODELLO ORGANIZZATIVO (“MOP”)

GRI 418-1

Nel 2024 Engineering ha consolidato la propria postura in ambito privacy anche attraverso il monitoraggio anche dei ruoli e delle responsabilità assegnate attraverso il proprio Modello Organizzativo di Privacy (MOP). Inoltre, Engineering nel corso del 2024 ha aggiornato alcune procedure e policy aziendali in materia data protection allo scopo di allinearsi ai più recenti orientamenti in materia ed ha 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.

A titolo esemplificativo, sono state pubblicate le “Istruzioni Operative Direct Marketing e Soft Spam”³⁶ che hanno lo scopo di illustrare i principali aspetti di compliance nonché fornire indicazioni operative per una corretta implementazione di quanto previsto dalla normativa privacy con riferimento alle attività di direct marketing e soft spam.



Inoltre, è stata pubblicata la “Procedura di Privacy by Design & by Default, regole di tenuta del Registro dei Trattamenti e Valutazioni di Impatto privacy sui Trattamenti, su prodotti e soluzioni tecnologiche”³⁷, che descrive i passaggi da seguire per l'implementazione dei principi di privacy by design e by default, per la tenuta del registro dei trattamenti e per lo svolgimento delle valutazioni di impatto privacy su trattamenti, prodotti e soluzioni tecnologiche destinate a terzi e/o immesse sul mercato.

Sono state effettuate attività di monitoring day by day e un audit privacy in ambito HR al fine di valutare la gestione dei dati personali e delle attività con impatti privacy all'interno della funzione HR³⁸, con focus sulle seguenti aree: Relazioni Sindacali; Payroll; People Experience; Recruitment; Talent, Change and DEI.

Sono state inoltre supportate le funzioni competenti nell'esecuzione delle valutazioni sul bilanciamento di interessi e nelle valutazioni di impatto sui trattamenti ritenuti a maggior rischio per i diritti e libertà degli interessati.

La funzione del DPO, congiuntamente al Team Legal Affairs e GISO “Group Information Security Officer” e con l'ausilio di un team di consulenti esterni, è stata promotrice del progetto di adeguamento alla Direttiva 2022/2555 (“Direttiva NIS2”). La Direttiva NIS2 punta a rafforzare, all'interno dell'UE, il sistema di resilienza delle infrastrutture strategiche in ambito cybersecurity di determinate categorie di soggetti, tra cui i

³⁶ Applicabili a Engineering Ingegneria Informatica S.p.A. e alle Società Controllate da Engineering aventi sede nel territorio italiano.

³⁷ Applicabile alla Capogruppo, alle società controllate aventi sede nel territorio dell'UE e/o dello Spazio Economico Europeo e alle società controllate aventi sede fuori dal territorio dell'UE che rientrano nell'ambito di applicazione del GDPR.

³⁸ Con riferimento in particolare a Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Municipia S.p.A., Cybertech S.r.l.

fornitori di servizi digitali, tra i quali possono rientrare anche le organizzazioni come Engineering. La funzione del DPO si è posta come capofila del progetto di adeguamento alla Direttiva NIS2 considerato che la stessa ha l'obiettivo di elevare, in determinati settori critici, le misure di cybersecurity, strumento a supporto e tutela dei dati personali che quotidianamente sono oggetto di trattamento nell'ambito dei processi che interessano Engineering.

Analogamente e congiuntamente a quanto effettuato in relazione all'efficacia e al recepimento della Direttiva NIS2 ed in linea con le tempistiche dettate dal legislatore, è stato avviato il progetto di adeguamento al Regolamento 2022/2554 ("Regolamento DORA"). Il Regolamento DORA punta a rafforzare e garantire la resilienza delle organizzazioni finanziarie e la loro capacità di far fronte agli attacchi informatici, introducendo nuovi obblighi anche a carico dei soggetti che erogano alle entità finanziarie servizi di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, tra cui possono rientrare anche le organizzazioni come Engineering e le società del Gruppo.

Nel 2024 Engineering ha confermato l'impegno nell'educazione e nella sensibilizzazione sui temi della privacy. L'iniziativa di tradurre le policy aziendali in inglese, di sviluppare i progetti di adeguamento alle normative di interplay con il GDPR come NIS2 e DORA a tutte le Legal Entity del Gruppo, anche quelle recentemente acquisite, nonché l'applicazione del modello organizzativo privacy a livello di Gruppo sottolinea l'approccio olistico di Engineering alla gestione della privacy e alla protezione dei dati, sia in Italia che a livello internazionale.

Nel corso del 2024 sono state erogate diverse sessioni formative in modalità workshop che hanno coinvolto le linee di business della Capogruppo e delle controllate con particolare riferimento a:

- contenuti del MOP;
- gestione del Registro dei trattamenti;
- contrattualizzazione dei fornitori e corretta sottoscrizione dei DPA;
- gestione delle attività marketing in conformità con la normativa privacy;
- knowledge sharing and awareness tramite pillole di approfondimento pubblicate su Engage.

L'attività di formazione sulle principali tematiche in ambito privacy ha coinvolto anche le controllate estere di Engineering aventi sede in Serbia, Polonia, Germania, Austria e Albania.

Inoltre, è stato diffuso un nuovo corso di formazione "Privacy & Data Protection" disponibile tramite piattaforma intranet a tutti i dipendenti e sono state svolte le sessioni di "Induction" finalizzate a presentare a tutte le persone neoassunte i comportamenti da porre in essere nell'ambito dello svolgimento del proprio lavoro al fine di garantire il rispetto della normativa privacy.

In generale, tutte le persone dipendenti del Gruppo Engineering sono tenute a seguire le sessioni formative relative al Codice Privacy e alla fine del 2024 il 64% in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito privacy. Nella formazione si è tenuto conto anche della lesson learnt derivante da una sanzione minore³⁹, ricevuta dalla Capogruppo nella sua qualità di subappaltatore, relativa a una lieve vulnerabilità del sistema di un fascicolo sanitario regionale della Regione Molise.

Oltre al procedimento sopra citato, si evidenzia che C. Consulting S.p.A. ha subito un attacco ransomware nel 2024, gestito con il supporto di un team di lavoro multidisciplinare al fine di minimizzarne gli impatti, rispetto a cui ad oggi non risultano ricevute richieste di informazioni da parte dell'Autorità. Nel complesso, le azioni intraprese da Engineering nel 2024 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.

³⁹ Il provvedimento ha determinato una sanzione di €10.000, che è stata ridotta a €5.000 in quanto la Società ha provveduto al pagamento entro il termine previsto dall'art. 10, comma 3, del Decreto Legislativo 150/2011.

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 i clienti che affidano i loro dati. I data center conservano e gestiscono, come stabilito con i clienti, un grande volume di dati sensibili e critici grazie a servizi gestiti di housing, colocation, hosting fino al completo outsourcing della infrastruttura IT del cliente, offrendo al contempo servizi di Private Cloud per una gestione ibrida e scalabile dell'IT. I data center di Pont Saint-Martin, Vicenza e Torino sono collegati in fibra e offrono soluzioni di Business Continuity e Disaster Recovery per garantire la resilienza operativa dei clienti. L'intero perimetro dei servizi di infrastruttura IT include la gestione di circa 22.000 server, più di 1.200 linee di Wide Area Network, 18.000 apparati network, uno spazio di archiviazione dati di oltre 10 peta-byte, servizi di desktop management su 250.000 postazioni di lavoro con oltre 2 milioni di ticket gestiti all'anno relativi a segnalazioni degli utenti. Engineering garantisce una gestione centralizzata degli ambienti IT grazie ad una piattaforma ibrida e multi-cloud per le operation sui principali hyperscaler e su piattaforme cloud private. Per assicurare la sicurezza dei data center

del Gruppo sono state implementate soluzioni e pratiche evolute di cybersecurity come il servizio di Security Operation Center (SOC), che consente ad Engineering di offrire ai propri clienti servizi avanzati di rilevazione e risposta alle minacce Cyber, nonché il monitoraggio in tempo reale di eventuali incidenti e la gestione degli stessi. Le principali funzioni e attività operative di cybersecurity sono assegnate al Group Information Security Office (GISO), che ne guida e supervisiona i processi operativi. Il piano di modernizzazione della struttura IT Engineering, già iniziato nel 2022, prosegue è proseguito anche nel corso del 2024.

Nel 2024, il data center di Vicenza ha continuato 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-B⁴⁰, 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

nello standard di affidabilità. A seguito dell'avvio nel 2022 del processo di ri-certificazione secondo lo standard ANSI/TIA-942-B⁴⁰, 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

⁴⁰ I 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).

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 2024 è proseguita l'implementazione della Strategia in ambito Cyber Security che, allineata alla Business Strategy e alle nuove normative in ambito cybersecurity, si compone di 4 pillar:

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 a coordinare l'adozione di policy tra le società del Gruppo, è stato rafforzato il presidio di governance della cybersecurity con la designazione di Information Security Manager di settore per unità di business e per le società del Gruppo. Questi professionisti sono scelti per la loro conoscenza dei processi aziendali, competenza in materia di sicurezza, compliance e familiarità con l'operatività della relativa area organizzativa.

La governance di Cyber Security lavora per raggiungere obiettivi in linea con KRI e KPI specifici, inclusi i security rating elaborati da BitSight e SecurityScorecard. Nel 2024, Engineering ha ulteriormente ampliato il team dedicato alla cybersecurity, con un incremento netto di personale del 7%, 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 S.p.A. 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 S.p.A. è stata accreditata presso AgID sia come CSP-Cloud Service Provider che come fornitore di servizi IaaS e PaaS. Nel 2021 Engineering D.HUB S.p.A. ha ottenuto anche la certificazione ISO 22301 nel campo della continuità operativa.

L'adozione di un Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI) con certificazione ISO 27001 definisce l'approccio del Gruppo per affrontare gli impatti materiali, i rischi e le opportunità relative alla sicurezza informatica.

Nell'ambito del continuo potenziamento della Cybersecurity, inoltre, sono stati avviati e ampliati progetti volti a rafforzare la sicurezza informatica del Gruppo. Queste attività sono guidate da un'analisi costante dei rischi e 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).

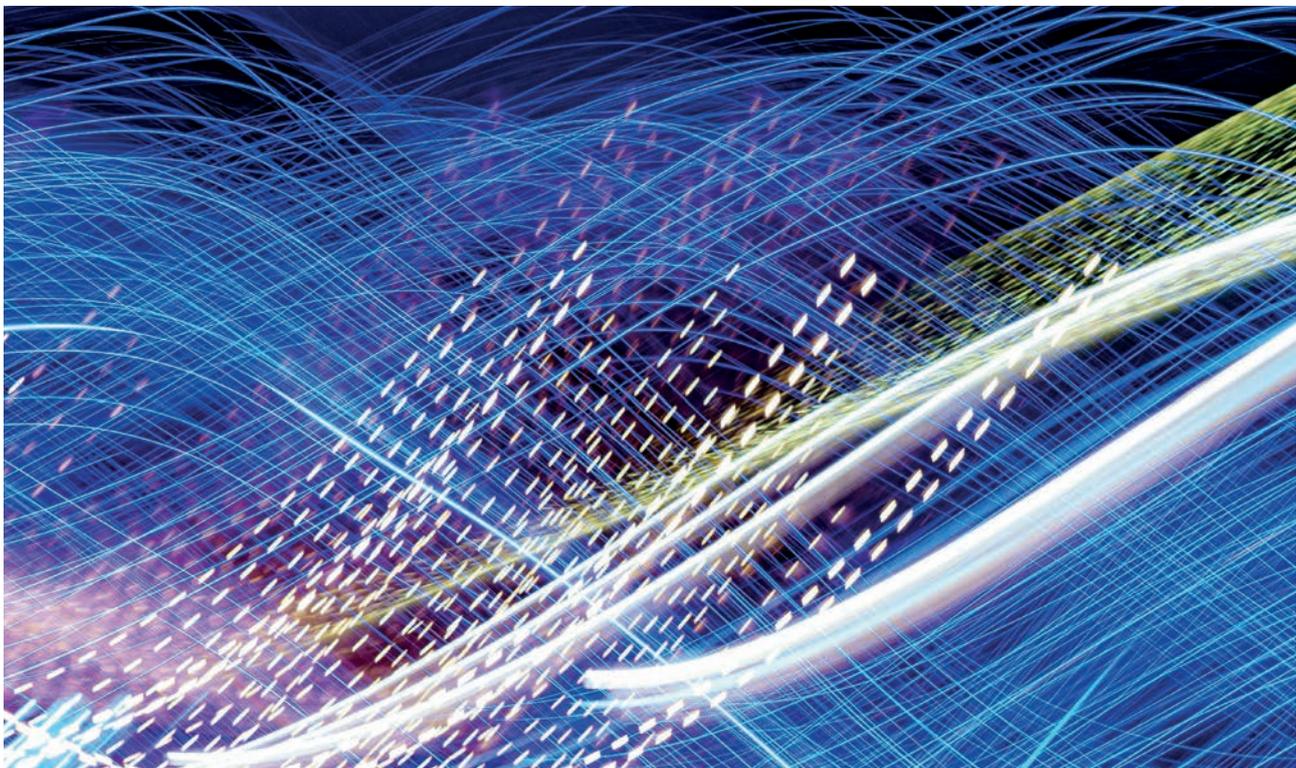
È in corso di definizione un programma per la valutazione della postura di sicurezza e dell'efficacia delle azioni intraprese attraverso la raccolta e la sintesi di dati relativi ai processi di sicurezza, ai progetti in corso e al loro stato di avanzamento/adozione.

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, il Gruppo ha adottato una serie di procedure e tecnologie volte sia a ridurre la superficie di attacco sia a eliminare le vulnerabilità dei sistemi informatici, in particolare:

- **Attack Surface Reduction:** attività regolari ed essenziali per identificare l'impronta digitale. Attualmente, gli "score" evidenziano l'eccellenza dei livelli di sicurezza;
- **Continuous Vulnerability Assessment:** il Gruppo ha esteso l'integrazione degli strumenti di vulnerability assessment con i processi aziendali, per identificare automaticamente e rimuovere le vulnerabilità sul perimetro. Contribuiscono al processo le informazioni che il Gruppo riceve dalle partnership pubblico-privato e dalle analisi di aziende leader nel settore della Cyber Intelligence;
- **estensione del programma di simulazione 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 S.r.l. e di terze parti leader nel settore;
- **Cyber monitoring terze parti:** estensione del processo di monitoraggio delle terze parti critiche mediante servizi di Third Party Risk Assessment e Cyber Intelligence.

Ulteriori attività realizzative della strategia di cybersecurity hanno compreso interventi sulla protezione dei dati e degli accessi, sulla protezione delle infrastrutture e delle comunicazioni e un ulteriore rafforzamento della Cybersecurity Governance e della Business Continuity.



La valutazione dell'efficacia di queste attività è un fattore per ulteriori raffinamenti del piano di continuo aggiornamento tecnologico ed organizzativo per il miglioramento del livello di sicurezza dei sistemi informatici di Engineering.

Nel 2024, Engineering ha ulteriormente sostanziato il proprio impegno nel rafforzamento delle misure di sicurezza IT, attraverso l'emissione e la revisione di policy e linee guida volte a garantire un ambiente più sicuro e resiliente contro le minacce cyber, con interventi sugli ambiti quali gestione degli incidenti, protezione delle workstation, vulnerability management e mobile device protection. In particolare, nel corso del 2024 è stata emessa una nuova policy (ISM07 - Patch and Vulnerability Management)⁴¹ che definisce gli obiettivi di sicurezza nell'ambito dei processi di esercizio dei sistemi e dei servizi. Questa policy indirizza la gestione delle vulnerabilità e la gestione delle patch attraverso la definizione di periodicità, metodi, vincoli e responsabilità delle fasi di rilevazione delle vulnerabilità e aggiornamento del software. È inoltre stata pubblicata la Baseline di sicurezza per il Mobile Device Management, come allegato della [ISM04 Policy Sicurezza Infrastrutture IT di Gruppo], con l'obiettivo di definire un adeguato livello di protezione delle Informazioni Aziendali trattate tramite Dispositivi Mobili. In particolare, la Baseline di sicurezza per i Dispositivi Mobili tiene conto della crescente esigenza del personale di accedere in mobilità alle Informazioni Aziendali anche utilizzando terminali propri (c.d. Bring Your Own Device, in breve "BYOD").

Infine, nel 2024 Engineering ha condotto un piano di formazione che ha previsto:

- un corso sul Business Continuity Management System di Engineering, erogato a tutto il personale dopo l'assunzione;
- un corso obbligatorio di CyberSecurity destinato a tutto il personale dopo l'assunzione;
- interventi specifici a tema cybersecurity nei corsi di onboarding per le nuove persone assunte;
- attività di formazione continua realizzate mediante assegnazione periodica di corsi brevi basati su scenari di cybersecurity ed esercitazioni di phishing, seguite da corsi di rafforzamento per coloro che falliscono le esercitazioni;
- proseguimento delle attività di informazione e sensibilizzazione continua, tramite la pubblicazione di comunicati regolari sulle minacce emergenti e le migliori pratiche per il mantenimento di un luogo di lavoro sicuro.

Alla fine del 2024 il 92% delle/ dei dipendenti in Italia ha fruito di sessioni formative in ambito cybersecurity, con un forte aumento rispetto alla partecipazione del 2023, dovuto ad una massiccia campagna di sensibilizzazione.

Inoltre, nel 2024 sono stati raccolti e analizzati 51.262 alert e 924 segnalazioni di utenti, dei quali 2.683 sono stati considerati malevoli e approfonditi e trattati emettendo 15.424 tickets.

⁴¹ La policy si applica a tutte le attività gestite dal gruppo Engineering: direttamente o tramite terze parti, su infrastrutture proprie, in cloud pubblici o privati, sia per conto proprio che per conto dei clienti.





05

L'impegno per
l'ambiente

Highlights

Consumo totale di energia

143.607 GJ

(-10% rispetto al 2023)

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

5.847 tCO₂e

(-27% rispetto al 2023)

PUE dei data center

1,47 Pont Saint-Martin;

1,50 Vicenza; 2,49 Torino

kWh consumo di energia elettrica totale derivante da fonti rinnovabili

97%⁴²

Certificazione Monitoraggio Emissioni

ISO 14064-1:2018

(rinnovata a ottobre 2024)

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 operano⁴³. 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.



⁴² La percentuale si riferisce al perimetro globale. In Italia, il 100% del consumo di energia elettrica deriva da fonti rinnovabili grazie all'acquisto di Garanzie d'Origine.

⁴³ Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Municipia S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Nexen S.p.A., Livebox S.r.l., Cybertech S.r.l.

Efficienza dei consumi energetici

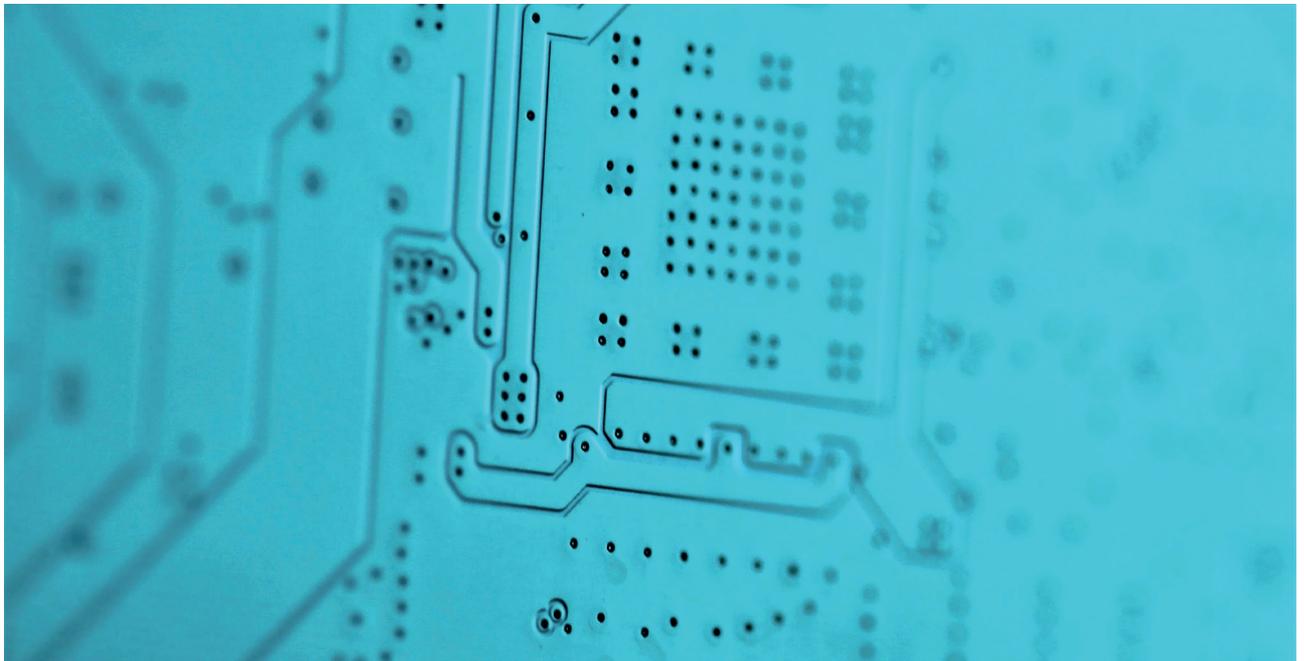
GRI 302-1

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 climatizzazione estiva ed invernale 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 e la ricarica delle auto elettriche ed ibride plug-in.

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 ogni venerdì delle sedi di Engineering in Italia (garantendo comunque l'accesso a sezioni limitate degli edifici per esigenze operative) oltre all'applicazione di regole precise relative all'accensione e allo spegnimento degli impianti di illuminazione. Tali regole continueranno ad essere applicate e, ove i sistemi lo consentono (presenza di sistemi di building automation) sarà attuato un puntuale settaggio e controllo dei set point ambientali, in termini di temperatura e umidità relativa, tesi a minimizzare il consumo energetico, sempre nel rispetto delle prescrizioni normative.

Si segnala inoltre l'importante iniziativa intrapresa nella sede di Palermo, frutto di una collaborazione con la società EsCo di Municipia S.p.A.

L'impegno per l'ambiente





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. La Società sta valutando ulteriori collaborazioni con EsCo di Municipia S.p.A., 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 elettrica attraverso il controllo diretto dei contatori. L'attività di programmazione e studio è stata condotta nel corso del 2023 e la messa in opera è in corso 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, così da ridurre l'approvvigionamento di energia elettrica da rete e aumentare contemporaneamente la quota parte di elettricità derivante da fonti rinnovabili. A partire dal mese di maggio e di ottobre del 2024 sono stati attivati, rispettivamente, gli impianti fotovoltaici presenti sulle sedi di Roma Piazzale Agricoltura e Milano Via Ugo Bassi che, a regime, consentiranno di autoprodurre circa 95 MWh/anno, con una conseguente riduzione dei consumi elettrici delle due sedi stimabile tra il 2 e il 3% annuo.

Nel luglio 2024 è stata inoltre emessa la nuova policy integrata HSE. Sono stati valutati tutti gli aspetti ambientali diretti e indiretti legati ai processi operativi aziendali, di questi i principali aspetti/impatti diretti di cui annualmente si monitora la significatività sono: (i) emissioni di GHG, (ii) emissioni in atmosfera diverse dai gas effetto serra, (iii) produzione rifiuti e (iv) consumo di risorse non rinnovabili. In riferimento a tali aspetti, e più in generale per la tutela ambientale, la

Governance del gruppo Engineering si impegna a:

- limitare le emissioni inquinanti in atmosfera monitorando sistematicamente tutte le possibili contaminazioni di sostanze gassose o comunque climalteranti attraverso l'implementazione di sistema di gestione certificati e impegni relativi la sostenibilità della mobilità, in accordo a quanto riportato nel Piano di Sostenibilità;
- ridurre e ottimizzare i consumi di risorse rinnovabili e non rinnovabili anche tramite processi di Procurement Sostenibile, in accordo a quanto riportato nel Piano di Sostenibilità;
- ridurre la produzione di rifiuti (specie RAEE) e aumentare le attività di riciclo: progettare, produrre, immagazzinare, trasportare, usare ed avviare a corretto smaltimento i rifiuti derivanti dall'attività produttiva in modo tale da proteggere l'ambiente nonché la salute e la incolumità delle persone;
- adottare processi tecnologici che offrano minori impatti ambientali, ovvero aumentare la sostenibilità ambientale ponendo attenzione agli elementi ambientali tramite l'inserimento dell'analisi del ciclo di vita del prodotto già in fase di progettazione (LCA);
- gestire in maniera razionale le risorse idriche attraverso un uso consapevole dei consumi urbani e la piena attenzione a tutti i vincoli che tutelano le risorse idriche naturali;
- dedicare la massima attenzione alla manutenzione ordinaria preventiva di tutti gli impianti / macchinari / attrezzature permettendo così di mantenere gli stessi al massimo della efficienza, e ottimizzare gli interventi di manutenzione straordinaria riducendone l'impatto sull'ecosistema esterno.

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 progressivamente ridotto il proprio PUE (Power Usage Effectiveness), il parametro che misura la sostenibilità energetica, rispetto al 2022 e confermandosi nel 2024 pari a 1,47 con il 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 data center 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 target è stato raggiunto e comporta l'accesso, per Engineering, a condizioni economiche più vantaggiose nell'ambito di tali strumenti finanziari.

Vicenza: il sistema Free Cooling

Nel 2024, 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 1,50. 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 terzo anno la certificazione ISO 14064-1:2018 relativa al monitoraggio delle emissioni di gas serra per le aziende italiane del Gruppo⁴⁴. 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 2024, la Società ha promosso progetti e iniziative proseguendo l'impegno pluriennale che caratterizza le attività e gli obiettivi del Gruppo nell'ambito della sostenibilità.



⁴⁴ Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Municipia S.p.A, Engineering D.HUB S.p.A., Nexen S.p.A., Livebox S.r.l., Cybertech.



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 successivamente validati da 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.

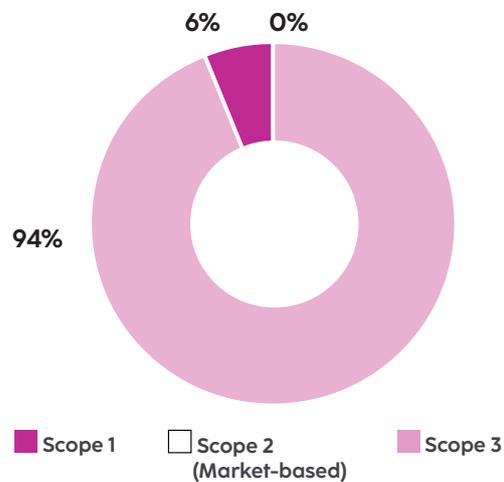
I risultati della carbon footprint

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 data center 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 rilevante 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 lieve diminuzione nel 2024 rispetto al 2023 (ca. -7%) principalmente grazie ad un minor consumo della flotta auto dovuto alla diminuzione delle auto in circolazione e all'aumento di auto elettriche e ibride.

Le emissioni di Scopo 2 market-based risultano in netta diminuzione nel 2024 rispetto al 2023 (-85%) grazie all'acquisto di Garanzie d'Origine per la totalità dei consumi elettrici in Italia. Le emissioni di Scopo 2 secondo la metodologia location-based sono pressoché costanti rispetto al 2023, sebbene ci sia stata una diminuzione del 10% dei consumi di elettricità. Questo è imputabile all'aumento del fattore emissivo location-based italiano che è aumentato rispetto al 2023 dell'11%.

Le emissioni di Scopo 3 sono in lieve aumento rispetto al 2023. La categoria emissiva legata all'acquisto di beni e servizi, rappresenta il 78% delle emissioni di Scope 3 e tali emissioni sono in lieve aumento rispetto al 2023 per un aumento delle spese verso i fornitori. Le categorie legate ai viaggi di lavoro e al trasporto upstream hanno registrato una riduzione delle emissioni per una diminuzione dei chilometri di viaggio e, dall'altro lato, minori esigenze relative ai trasporti upstream. Al contempo, si è verificato un aumento delle emissioni legate al pendolarismo per un maggior numero di dipendenti che hanno dichiarato di utilizzare l'auto per gli spostamenti casa-lavoro rispetto all'anno precedente.

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. Nel 2024 è stata effettuata la sostituzione delle auto ad uso servizio ad alimentazione convenzionale con veicoli a propulsione elettrica. Parallelamente nel 2024 sono state installate 9 colonnine di ricarica presso la sede di Roma ed è inoltre prevista l'installazione graduale di ulteriori 52 colonnine, partendo dalle sedi più grandi per raggiungere quelle minori.

Nel 2023, inoltre, è stato avviato il processo di revisione della policy che disciplina le modalità di utilizzo dei mezzi e le tipologie di vetture disponibili (car list). Con l'aggiornamento del 2024, il 54% delle auto in car list ha emissioni < 60gCO₂/km. La nuova policy prevede un incentivo per i dipendenti che sceglieranno veicoli plug-in o elettrici. Il percorso di mobilità sostenibile proseguirà con l'inserimento in car list di auto a minori emissioni, assicurando però il mantenimento di una fascia di auto a canoni più economici.

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. 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, viene confermato che 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. Nel 2024, sono state smaltite oltre 110 tonnellate di rifiuto di cui più dell'80% destinato al riciclo.

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 e definite due modalità operative d'intervento:

- la cessione gratuita a dipendenti di pc obsoleti;
- il disassemblaggio dei RAEE fino all'estrazione della materia prima.

Nel 2024, sono stati ceduti ai dipendenti circa 350 laptop, in aumento rispetto all'anno precedente. 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.

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.

Con la collaborazione di un'impresa specializzata nello smaltimento e recupero delle materie prime, è in corso un processo di svuotamento dei magazzini di apparecchi elettrici ed elettronici di Engineering. Si prevede di completare l'attività nel 2025, avendo quindi già pianificato lo smaltimento dei rifiuti nelle sedi di Roma, Vicenza, Torino Pont Saint-Martin, Milano, Brescia, Osimo, Padova e Bologna.

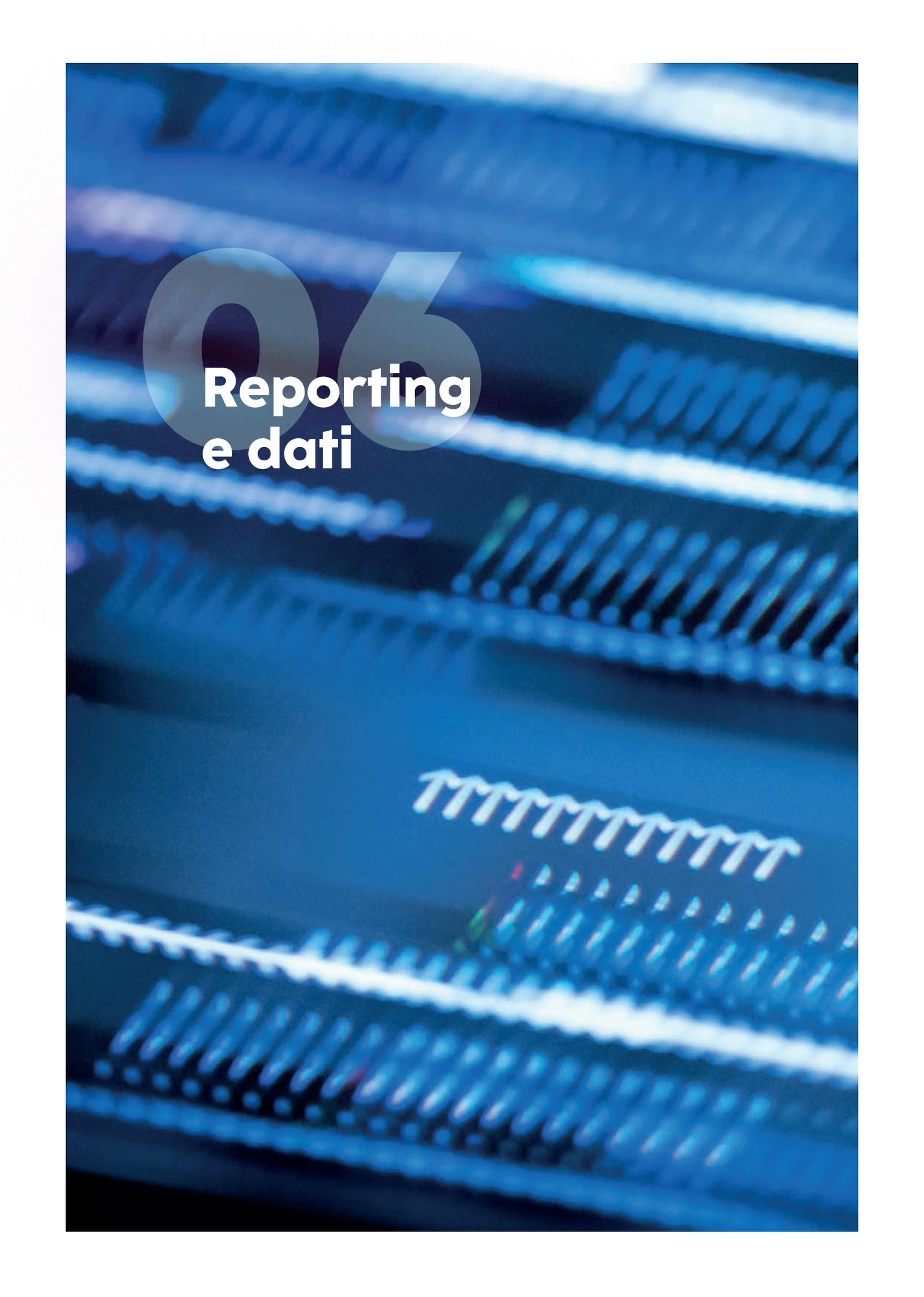
Gestione dei consumi idrici

Engineering riconosce che la scarsità di acqua a livello globale può avere impatti significativi sui sistemi socioeconomici e, per tale ragione, considera l'acqua una risorsa da salvaguardare.

Il prelievo idrico prevalente dei data center del Gruppo è legato alle operazioni di raffreddamento del data center di Pont Saint-Martin. L'acqua per questo data center è prelevata da falda e corrisponde al 100% dei prelievi di acqua da falda. Il prelievo da falda è aumento del 45% rispetto al 2023 a seguito dell'apertura di due nuovi pozzi. L'impianto geotermico di raffreddamento sfrutta l'acqua presente nella falda, caratterizzata da una temperatura costante di circa 13 gradi permettendo lo spegnimento dei gruppi frigo adibiti al raffreddamento dell'acqua. Una porzione del calore contenuto nell'acqua del circuito di ritorno viene impiegata per il riscaldamento degli uffici portando al completo spegnimento dell'impianto di riscaldamento a gas. L'acqua utilizzata per il raffreddamento viene poi rimessa in circolo, permettendo quindi al 100% dell'acqua prelevata di essere rimessa a disposizione. Il data center di Vicenza non consuma più acqua grazie all'implementazione di un sistema di Free Cooling.

Gli uffici consumano acqua di terze parti. Nel 2024 è iniziata l'impostazione del monitoraggio dei consumi idrici che permetterà di avere nel tempo informazioni sempre più rilevanti. I dati effettivi sull'acqua verranno raccolti quando, ad esempio, si possono ottenere dati accurati dai proprietari/gestori degli edifici. Nel corso del 2024 sono iniziate inoltre azioni di efficientamento del consumo idrico negli uffici, ad esempio è stata intrapresa un'attività di sostituzione della rubinetteria dei servi igienici, installando apparecchi dotati di fotocellula in modo tale da minimizzare il consumo di acqua. L'attività sarà implementata su tutte le sedi ove consentito.





06

Reporting e dati

Approccio al reporting

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 del Gruppo Engineering rendiconta gli 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 2022-2024, 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 2025.
- **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; 2-8; 2-30; GRI 401-1; GRI 404-1; GRI 405-1; 405-2

Consistenza del personale dipendente per tipo di contratto e genere al 31/12	2024				2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
ITALIA												
A tempo indeterminato	7.928	3.931	0	11.859	8.378	4.013	-	12.391	7.334	3.440	-	10.774
A tempo determinato	4	6	0	10	34	17	-	51	18	11	-	29
Totale Italia	7.932	3.937	0	11.869	8.412	4.030	-	12.442	7.352	3.451	-	10.803
ESTERO												
A tempo indeterminato	1.395	553	22	1.970	1.383	518	16	1.917	1.014	354	0	1.368
A tempo determinato	23	18	0	41	20	9	-	29	6	2	0	8
Non disponibile	3	1	0	4	1	1	22	24	0	0	367	367
Totale Estero	1.421	572	22	2.015	1.404	528	38	1.970	1.020	356	367	1.743
TOTALE COMPLESSIVO	9.353	4.509	22	13.884	9.816	4.558	38	14.412	8.372	3.807	367	12.546

* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Cloud Bv, Movilitas Consulting Gmbh, Movilitas Cloud Bv, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere. Per alcuni dipendenti di Be Shaping the future Management Consulting Ltd non è stato possibile ricostruire il dettaglio per tipo di contratto.

** Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting Gmbh, Movilitas Cloud Bv, 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	2024				2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
ITALIA												
Full-time	7.877	3.505	0	11.382	8.347	3.559	-	11.906	7.279	2.988	-	10.267
Part-time	55	432	0	487	65	471	-	536	73	463	-	536
Totale Italia	7.932	3.937	0	11.869	8.412	4.030	-	12.442	7.352	3.451	-	10.803
ESTERO												
Full-time	1.394	539	22	1.955	1.379	497	16	1.892	994	324	-	1.318
Part-time	27	33	0	60	25	31	-	56	13	29	-	42
Non disponibile	0	0	0	0	-	-	22	22	-	-	383	383
Totale Estero	1.421	572	22	2.015	1.404	528	38	1.970	1.007	353	383	1.743
TOTALE COMPLESSIVO	9.353	4.509	22	13.884	9.816	4.558	38	14.412	8.359	3.804	383	12.546

* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting Gmbh, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

** Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, 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 sui lavoratori non dipendenti Italia	Unità di misura	2024*	2023**	2022**
Lavoratori al 31 dicembre				
Numero totale di tirocinanti	n.	27	18	116
Numero totale di lavoratori somministrati	n.	237	224	228
Distaccati provenienti da società esterne al Gruppo, che prestano servizio per una società del Gruppo	n.	151	145	163
TOTALE	n.	415	387	507

* Il perimetro di rendicontazione include tutte le società italiane, incluso il Gruppo Be Italia.

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

Dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva**	Unità di misura	2024	2023	2022*
Lavoratori al 31 dicembre				
Numero di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva	n.	12.694	13.470	12.546
Numero totale di dipendenti	n.	13.884	14.412	12.546
Percentuale di dipendenti coperti da un accordo di contrattazione collettiva	%	91,4%	93,50%	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) costi-tuzione, 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	2024				2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale
ITALIA												
Italia Nord	3.500	1.781	0	5.281	3.800	1.865	-	5.665	3.149	1.547	-	4.696
Italia Centro	3.017	1.572	0	4.589	3.194	1.584	-	4.778	2.894	1.419	-	4.313
Italia Sud e Isole	1.415	584	0	1.999	1.418	581	-	1.999	1.309	485	-	1.794
EUROPA												
Albania	77	71	0	148	-	-	18	18	-	-	-	-
Austria	15	7	0	22	31	10	-	41	-	-	-	-
Belgio	9	10	5	24	17	14	-	31	15	18	6	39
Francia	10	4	0	14	-	-	16	16	3	2	12	17
Germania	206	65	8	279	214	69	-	283	163	65	20	248
Gran Bretagna	43	23	2	68	64	28	-	92	18	5	4	27
Lussemburgo	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Polonia	6	20	0	26	14	19	-	33	-	-	-	-
Repubblica Ceca	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Romania	29	53	0	82	35	48	-	83	-	-	-	-
Serbia	198	79	0	277	187	74	-	261	-	-	273	273
Spagna	11	4	0	15	13	3	3	19	15	5	-	20
Svizzera	11	4	0	15	30	5	1	36	9	1	-	10
Ucraina	17	10	0	27	12	10	-	22	-	-	-	-
Ungheria	4	0	0	4	4	-	-	4	4	-	-	4
AMERICA												
Argentina	6	1	0	7	7	1	-	8	7	1	-	8
Brasile	594	172	0	766	591	198	-	789	645	225	-	870
Messico	16	2	0	18	15	4	-	19	15	5	-	20
USA	150	25	7	162	132	25	-	157	121	25	11	157
ASIA												
India	39	22	0	61	38	20	-	58	5	4	41	50
Malesia	0	0	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
TOTALE COMPLESSIVO	9.353	4.509	22	13.884	9.816	4.558	38	14.412	8.372	3.807	367	12.546

* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere.

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

*** Per il 2022 per i dipendenti delle società Engineering Software Lab D.o.o, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, 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	2024				2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
Numero di dipendenti												
Età < 30 anni	1.644	770	3	2.417	1.848	718	3	2.569	1.415	553	0	1.968
Età 30 – 50 anni	4.999	2.491	14	7.504	5.227	2.639	12	7.878	4.149	2.057	0	6.206
Età > 50 anni	2.695	1.242	5	3.942	2.741	1.201	1	3.943	2.616	1.145	0	3.761
Età non disponibile	15	6	0	21	0	0	22	22	0	0	611	611
Percentuale di dipendenti												
Età < 30 anni	12%	6%	0%	17%	13%	5%	0%	18%	11%	4%	0%	16%
Età 30 – 50 anni	36%	18%	0%	54%	36%	18%	0%	55%	33%	16%	0%	49%
Età > 50 anni	19%	9%	0%	28%	19%	8%	0%	27%	21%	9%	0%	30%
Età non disponibile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%
TOTALE COMPLESSIVO	67%	33%	0%	100%	68%	32%	0%	100%	65%	30%	5%	100%

* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere. Per alcuni dipendenti delle società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età.

** Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, Industries Excellence Ltd, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Belgium, Movilitas France SAS non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere ed età.

Reporting e dati

Consistenza totale del personale dipendente per inquadramento e genere al 31/12	2024				2023				2022			
	Uomini	Donne	Non disp.*	Totale	Uomini	Donne	Non disp.**	Totale	Uomini	Donne	Non disp.***	Totale
Dirigenti	386	98	0	484	473	109	-	582	371	74	-	445
Quadri	1.852	658	2	2.512	2.009	680	2	2.691	1.748	588	-	2.336
Impiegati	7.111	3.752	20	10.883	7.311	3.762	14	11.087	6.055	3.093	-	9.148
Operai	4	1	0	5	4	1	-	5	6	-	-	6
Inquadramento non disponibile	0	0	0	0	19	6	22	47	-	-	611	611
Percentuale di dipendenti												
Dirigenti	3%	1%	0%	3%	3%	1%	-	4%	3%	1%	-	4%
Quadri	13%	5%	0%	18%	14%	5%	0%	19%	14%	5%	-	19%
Impiegati	51%	27%	0%	78%	51%	26%	0%	77%	48%	25%	-	73%
Operai	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	-	-	0%
Inquadramento non disponibile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	5%	5%
TOTALE COMPLESSIVO	67%	33%	0%	100%	68%	32%	0%*	100%	65%	30%	5%**	100%

* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Movilitas Belgium BV, Movilitas Consulting GmbH, Movilitas Cloud BV, IT-Soft USA Inc. non è stato possibile ricostruire il dettaglio per genere. Per alcuni dipendenti delle società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età.

** Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o, Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, 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	2024				2023				2022			
	< 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	0	234	250	0	-	263	319	-	-	147	298	-
Quadri	13	1140	1.359	0	22	1.284	1.385	-	11	982	1.343	-
Impiegati	2.404	6.129	2.329	21	2.541	6.314	2.232	-	1.957	5.076	2.115	-
Operai	0	1	4	0	-	1	4	-	-	1	5	-
Inquadramento non disponibile	0	0	0	0	6	16	3	22	-	-	-	611
Percentuale di dipendenti												
Dirigenti	0%	2%	2%	0%	-	2%	2%	-	-	1%	2%	-
Quadri	0%	8%	10%	0%	0%	9%	10%	-	0%	8%	11%	-
Impiegati	17%	44%	17%	0%	18%	44%	15%	-	16%	40%	17%	-
Operai	0%	0%	0%	0%	-	0%	0%	-	-	0%	0%	-
Inquadramento non disponibile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	-	-	-	5%
TOTALE COMPLESSIVO	17%	54%	29%	0%	18%	55%	27%	0%	16%	49%	30%	5%

* Per il 2024 per alcuni dipendenti delle società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH non è stato possibile ricostruire il dettaglio per età.

** Per il 2023 per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o., Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India LLP, 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	2024*	2023*	2022**
Numero di dipendenti			
Dirigenti	10	9	n.d.
Quadri	90	91	n.d.
Impiegati	581	591	n.d.
Operai	3	2	n.d.
Inquadramento non disponibile	0	0	525
Totale	684	693	525
Percentuale di dipendenti			
Dirigenti	0%	0%	n.d.
Quadri	1%	1%	n.d.
Impiegati	4%	4%	n.d.
Operai	0%	0%	n.d.
Inquadramento non disponibile	0%	0%	4%
TOTALE COMPLESSIVO	5%	5%	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 l'anno 2022 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	2024			2023			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero									
Età < 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età 30 – 50 anni	2	1	3	1	1	2	2	-	2
Età > 50 anni	8	2	10	9	2	11	11	-	11
Totale	10	3	13	10	3	13	13	-	13
Percentuale									
Età < 30 anni	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età 30 – 50 anni	15%	8%	23%	8%	8%	15%	15%	-	15%
Età > 50 anni	62%	15%	77%	69%	15%	85%	85%	-	85%
TOTALE	77%	23%	100%	77%	23%	100%	100%	-	100%

Assunzioni	2024*				2023**				2022***			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA												
Numero												
Età < 30 anni	317	198	0	515	766	367	0	1.133	632	266	0	898
Età 30 - 50 anni	219	106	0	325	947	465	0	1.412	554	225	0	779
Età > 50 anni	18	8	0	26	168	73	0	241	95	34	0	129
TOTALE	554	312	0	866	1.881	905	0	2.786	1.281	525	0	1.806
Tasso												
Età < 30 anni	3%	2%	0%	4%	6%	3%	0%	9%	6%	2%	0%	8%
Età 30 - 50 anni	2%	1%	0%	3%	8%	4%	0%	11%	5%	2%	0%	7%
Età > 50 anni	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	2%	1%	0%	0%	1%
TOTALE	5%	3%	0%	7%	15%	7%	0%	22%	12%	5%	0%	17%
ESTERO												
Numero												
Età < 30 anni	153	90	8	251	141	67	0	208	196	57	0	253
Età 30 - 50 anni	164	53	6	223	321	170	1	492	185	82	0	267
Età > 50 anni	26	5	1	32	105	30	0	135	43	0	0	43
Non disponibile	10	6	0	16	0	0	22	22	0	0	116	116
TOTALE	353	154	15	522	567	267	23	857	424	139	116	679
Tasso												
Età < 30 anni	8%	4%	0%	12%	7%	3%	0%	11%	11%	3%	0%	15%
Età 30 - 50 anni	8%	3%	0%	11%	16%	9%	0%	25%	11%	5%	0%	15%
Età > 50 anni	1%	0%	0%	2%	5%	2%	0%	7%	2%	0%	0%	2%
Non disponibile	0%	0%	0%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	7%	7%
TOTALE	18%	8%	1%	26%	29%	14%	1%	44%	24%	8%	7%	39%

* Per il 2024, per i dipendenti della società Engineering Software Lab D.o.o., BW si riscontra la mancanza parziale di dati di genere e per la società Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital GmbH si riscontra la mancanza parziale di dati di età.

** Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o., Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, 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	2024 [*]				2023 ^{**}				2022 ^{***}			
	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale	Uomini	Donne	Non disp.	Totale
ITALIA												
Numero												
Età < 30 anni	272	98	0	370	275	99	0	374	173	65	0	238
Età 30 - 50 anni	436	201	0	637	435	180	0	615	442	146	0	588
Età > 50 anni	319	105	0	424	112	46	0	158	169	52	0	221
TOTALE	1.027	404	0	1.431	822	325	0	1.147	784	263	0	1.047
Tasso												
Età < 30 anni	2%	1%	0%	3%	2%	1%	0%	3%	2%	1%	0%	2%
Età 30 - 50 anni	4%	2%	0%	5%	3%	1%	0%	5%	4%	1%	0%	5%
Età > 50 anni	3%	1%	0%	4%	1%	0%	0%	1%	2%	0%	0%	2%
TOTALE	9%	3%	0%	12%	7%	3%	0%	9%	7%	2%	0%	10%
ESTERO												
Numero												
Età < 30 anni	78	22	11	111	83	33	1	117	103	28	0	131
Età 30 - 50 anni	189	87	28	304	182	101	0	283	140	51	0	191
Età > 50 anni	67	10	3	80	39	10	0	49	43	7	0	50
Non disponibile	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	87	87
TOTALE	334	120	42	496	304	144	1*	449	286	86	87**	459
Tasso												
Età < 30 anni	4%	1%	1%	6%	4%	2%	0%	6%	6%	2%	0%	8%
Età 30 - 50 anni	9%	4%	1%	15%	9%	5%	0%	14%	8%	3%	0%	11%
Età > 50 anni	3%	0%	0%	4%	2%	1%	0%	2%	2%	0%	0%	3%
Non disponibile	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%
TOTALE	17%	6%	2%	25%	15%	7%	0%	23%	16%	5%	5%	26%

* Per il 2024, per i dipendenti delle società Movilitas India Llp, Movilitas Consulting Gmbh, Movilitas France SAS, Movilitas Consulting Uk Ltd, IT-Soft USA Inc., Engineering Software Lab D.o.o., BW Digitronik A.g., è stato possibile ricostruire il dato complessivo relativo al numero totale di dipendenti cessati per fascia d'età, ma non il dato di dettaglio per genere. Per una persona cessata di Be Shaping The Future Performance, Transf., Digital Gmbh non è stato possibile ricostruire il dettaglio per fascia d'età.

** Per il 2023, per i dipendenti delle società Crispy Bacon Shpk, Payments and Business Advisors S.L. (Paystrat), Be Shaping The Future A.g. 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 D.o.o., Engineering ITS AG, IT-Soft USA Inc., Industries Excellence India Llp, 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 il 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.

Ore medie di formazione annua pro-capite	2024*	2023**	2022
Per inquadramento			
Dirigenti	6,2	9,1	Non disp.
Quadri	9,9	17,9	Non disp.
Impiegati	15,0	21,4	Non disp.
Operai	0	1	Non disp.
Inquadramento non disponibile***	Non disp.	Non disp.	Non disp.
Per genere			
Donne	14,8	23,1	Non disp.
Uomini	13,2	23,2	Non disp.
Genere non disponibile****	Non disp.	Non disp.	Non disp.
TOTALE	16,2	23,2	24,4

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 il 2022 il dettaglio per categoria professionale e genere non è disponibile.

* I dati fanno riferimento esclusivamente al perimetro Italia, escludendo Be Management Consulting S.p.A., Crispy Bacon S.r.l., Industries Excellence S.p.A., Synapsy S.r.l., Quantum Leap 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 fanno 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..

*** Per alcuni partecipanti ai corsi di formazione non è stato possibile associare la categoria professionale, per un totale di circa 27.100 ore di formazione nel 2024 e 33.000 ore di formazione nel 2023.

**** Per alcuni partecipanti ai corsi di formazione non è stato possibile associare il genere, per un totale di circa 27.000 ore di formazione nel 2024 e 500 ore di formazione nel 2023.

Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini*	2024*	2023**
Salario base		
Dirigenti	95,1%	96,4%
Quadri	95,2%	94,5%
Impiegati	94,5%	94,3%
Remunerazione complessiva		
Dirigenti	89,4%	92,0%
Quadri	94,8%	94,0%
Impiegati	94,5%	94,4%

* I dati inseriti riguardano le società del gruppo Engineering Italia che rientrano nel perimetro dei sistemi interni attualmente in uso e sono le seguenti: Be Shaping The Future Management Consulting S.p.A., Be Shaping Ditech Solution, Iquii S.r.l., Quantum Leap S.r.l., Synapsy, Atlantic Technologies S.p.A., C Consulting S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l.. 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 nel perimetro.

** Il monitoraggio di questi KPI è iniziato nell'anno 2023, pertanto i valori 2022 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 S.p.A., Cybertech S.r.l., Digitelematica S.r.l., Engineering D.HUB S.p.A., Engineering Ingegneria Informatica S.p.A., Engineering Sardegna, FDL Servizi, Livebox S.r.l., Municipia S.p.A., Napoli Obiettivo Valore S.r.l., Nexen S.p.A., Nexera S.p.A., Pragma Management System S.r.l., 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 nel perimetro.

SALUTE E SICUREZZA

GRI 403-8; 403-9

Dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro*	Unità di misura	2024	2023	2022
Numero e percentuale di tutte le persone dipendenti coperte da un tale sistema	n. %	13.884 100%	14.412 100%	10.803 100%
Numero e percentuale di tutte le persone dipendenti coperte da un tale sistema che sia stato sottoposto ad audit interno	n. %	9.597 69,1%	9.248 64,2%	7.943 73,5%
Numero e percentuale di tutte le persone dipendenti coperte da un tale sistema che sia stato sottoposto ad audit o certificato da terze parti indipendenti	n. %	9.942 71,6%	9.507 66,0%	7.943 73,5%
Numero totale di dipendenti	n.	13.884	14.412	10.803

* 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 del 2022 fanno riferimento al Gruppo Engineering in Italia.

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.

Infortuni sul lavoro dal 1° gennaio al 31 dicembre	Unità di misura	2024 [†]	2023 ^{**}	2022 ^{***}
Ore lavorate	n.	22.594.871	22.911.319	16.773.042
Numero totale infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi	n.	7	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	0,31	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 2024 si sono registrati 0 casi di malattie professionali.

[†] Nel 2024 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, ad esclusione delle società Extra Red S.r.l., C. Consulting S.p.A., Industries Excellence S.p.A., Nexera S.p.A. e ENGX S.r.l.

^{**} Nel 2023 i dati sono raccolti a livello di Gruppo globale, ad esclusione delle società Crispy Bacon Shpk, Atlantic Technologies S.p.A., Extra Red S.r.l., C. Consulting S.p.A., FDL Servizi S.r.l., 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 S.p.A., Engineering D.HUB S.p.A., Municipia S.p.A., WebResults, Nexen, Engineering Sardegna, Digitelematica S.r.l., Livebox S.r.l.).

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.

DATI AMBIENTALI
ACQUA

Approvvigionamenti e scarichi idrici	2024	2023	2022
Prelievi di acqua da falda* (milioni di m ³)	1,26	0,87	0,95
Scarichi di acque reflue industriali da raffreddamento (milioni di m ³)	1,26	0,87	0,95

* 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 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	2024			2023			2022		
	GWh	GJ	PUE	GWh	GJ	PUE	GWh	GJ	PUE
Pont-Saint-Martin	6,29	22.643	1,47	6,66	23.975	1,47	7,02	25.263	1,48
Torino	1,16	4.174	2,49	1,34	4.842	1,84	1,36	4.912	1,84
Vicenza	2,30	8.279	1,50	2,72	9.774	1,56	2,93	10.532	1,82
Assago	-	-	-	-	-	-	0,55	1.962	2,2

Consumi energetici totali (GJ)	2024	2023*	2022
Uffici			
Elettricità	19.021	23.427	20.021
Gas naturale	6.161	3.824	3.685
GPL	-	212	non disponibile
Olio combustibile	-	360	-
Data center			
Elettricità**	39.965	43.378	47.738
Gasolio	-	514	288
Flotta auto			
Diesel	49.704	65.467	64.634
Benzina	27.883	21.676	8.388
Metano	0,1	1	-
Elettricità	873	143	-
Totale	143.607	159.003	144.754
di cui da fonte rinnovabile (GJ)	57.747	50.256	60.306
di cui da fonte rinnovabile (%)	40%	32%	42%

* Dall'anno 2023 i dati ambientali sono raccolti a livello di Gruppo globale, pertanto i valori non sono confrontabili con il 2022. I dati del 2022 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.

** Il dato comprende anche i consumi del Data Center di Fiumicino.

EMMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA

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

Categoria di emissioni – tCO ₂ e*		2024	2023	2022*
Scopo 1		5.536	5.950	6.386
Scopo 2**	Metodologia Location-based	5.248	5.206	5.523
	Metodologia Market-based	311	2.066	4.026
Scopo 3	Scopo 3 totale	97.976	96.188	76.066
	Cat. 1 - Acquisto di beni e servizi	76.409	75.299	56.497
	Cat. 3 - Attività legate ai combustibili e all'energia	2.652	2.792	2.786
	Cat. 4 - Trasporto upstream	419	1.069	661
	Cat. 5 - Produzione di rifiuti	178	146	321
	Cat. 6 - Viaggi di lavoro	3.167	3.557	2.155
	Cat. 7 - Pendolarismo dei dipendenti***	15.151	13.324	13.646
Emissioni totali (Location-based)		108.760	107.343	87.975
Emissioni totali (Market-based)		103.823	104.203	86.478
Emissioni biogeniche****		317	315	228

* Dall'anno 2022 i dati relativi alle emissioni di gas ad effetto serra sono raccolti a livello di Gruppo globale.

** 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 239, 130 e 80 tCO₂e per il 2024, 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.

Reporting e dati

EMMISSIONI DI INQUINANTI IN ATMOSFERA

GRI 305-7

Emissioni di inquinanti in atmosfera (kg)*	2024		2023	
	NO _x	SO ₂	NO _x	SO ₂
Flotta auto				
Diesel	10.693	16	13.739	21
Benzina	1.193	6	1.056	5
Metano	-	-	-	-
Totale	11.886	22	14.795	26

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



RIFIUTI

GRI 306-3

Reporting e dati

Rifiuti smaltiti (t)*	2024*				2023**				2022***			
	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale
Non pericolosi												
Toner per stampa esauriti												
- EER 080318	-	-	-	0,0	-	1	-	1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Imballaggi in carta e cartone												
- EER 150101	0,0	13,8	-	13,8	-	13,3	-	13,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	9,9
Imballaggi in plastica												
- EER 150102	0,3	5,6	-	5,9	-	7,3	-	7,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	4,9
Imballaggi metallici												
- EER 150104	-	0,2	-	0,2	-	-	-	0	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Imballaggi misti (ad es. casse di legno) - EER 150106	0,1	33,7	-	33,8	0,1	22,6	5,2	28	Non. disp	Non. disp	Non. disp	14,2
Imballaggi di vetro												
- EER 150107	-	0,3	-	0,3	-	0,2	-	0,2	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Attrezzatura dismessa												
- EER 160214	2,6	0,1	-	2,7	-	1,3	-	1,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	1
Componenti rimossi da apparecchiature fuori uso												
- EER 160216	0,2	-	-	0,2	-	-	-	-	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Rifiuti inorganici - EER 160304	1,7	1,4	-	3,1	0,5	1,4	0,2	2,1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,2
Legno - EER 170201	0	0,6	-	0,6	-	4,3	-	4,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Vetro - EER 170202	-	0,1	-	0,1	0	0	0	4,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Ferro e acciaio - EER 170405	-	0,4	-	0,4	-	2,4	-	2,4	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Materiali isolanti - EER 170604	0	0	-	0,0	-	-	-	-	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,1
Materiali da costruzione a base di gesso - EER 170802	-	-	-	0,0	0,2	-	-	0,2	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Rifiuti misti da costruzione e demolizione - EER 170904	0,2	-	-	0,2	-	2,4	-	2,4	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,2
Carta e cartone - EER 200101	-	12,0	-	12,0	-	13,5	-	13,5	Non. disp	Non. disp	Non. disp	8,2
Plastica - EER 200139	0,0	7,7	-	7,7	-	7,8	-	7,8	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,1
Apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse												
- EER 200136	0,5	0,3	-	0,8	0	3,1	-	3,1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,4
Rifiuti urbani misti												
- EER 200301	13,4	0,1	-	13,5	-	8,3	1	9,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	5,1
Fanghi da fosse settiche												
- EER 200304	0,1	0,3	-	0,4	18,5	-	-	18,5	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Rifiuti ingombranti												
- EER 200307	0,0	12,3	-	12,3	-	-	-	-	Non. disp	Non. disp	Non. disp	2,1
Materiali inutilizzabili per il consumo o la lavorazione - EER 020304	1,2	0,4	-	1,6	1,6	-	-	1,6	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,1
Totale non pericolosi	20,2	89,3	0,0	109,5	20,9	89	6,4	116,3	Non. disp	Non. disp	Non. disp	46,5

Rifiuti smaltiti (t)*	2024*				2023**				2022***			
	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale	In discarica	Riciclato	Combustibile per produrre energia	Totale
Pericolosi												
Apparecchiature dismesse contenenti componenti pericolosi - EER 160213	0,4	-	-	0,4	-	0,4	-	0,4	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,2
Batterie al piombo - EER 160601	-	-	-	0,0	-	23,1	-	23,1	Non. disp	Non. disp	Non. disp	-
Altri materiali isolanti contenenti o costituiti da sostanze pericolose - EER 170603	-	-	-	0,0					Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,4
Apparecchiature elettriche ed elettroniche dismesse - EER 200135	0,4	-	-	0,4	0	-	-	0	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,3
Totale pericolosi	0,8	0,0	0,0	0,8	0	23,5	-	23,5	Non. disp	Non. disp	Non. disp	0,9
Totale	21,0	89,3	0,0	110,3	20,9	112,5	6,4	139,7	Non. disp	Non. disp	Non. disp	47,4

Nel 2024, l'81% dei rifiuti è stato riutilizzato o riciclato, quindi non conferito in discarica.

* Il perimetro dei dati 2024 esclude le seguenti società:

- In Italia: C. Consulting S.p.A, Industries Excellence S.p.A, Digitelematica S.r.l., Atlantic Technologies S.p.A.
- All'estero: Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., Be Shaping the Future Management Consulting SL, IT-Soft USA Inc, Industries Excellence India Llp, Movilitas Cloud Kft, Movilitas Cloud BV, Industries Excellence Ltd, Industries Excellence GmbH, Naxxos Bv, Industries Excellence Bv, Industries Excellence Sasu, Eng Mexico Informatica S. de R.L., Engineering Do Brasil S.A., Be Ukraine Think, Solve, Execute Llc, Be Shaping The Future A.g., Be Shaping the Future GmbH, Firstwaters GmbH, Be Shaping The Future - Performance, Transformation, Digital GmbH, Crispy Bacon Shpk,

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

- In Italia: C. Consulting S.p.A, Industries Excellence S.p.A, Digitelematica S.r.l., FDL Servizi Srl, Atlantic Technologies S.p.A.
- All'estero: Engineering Software Lab D.o.o., Engineering Ingegneria Informatica Spain S.L., 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 A.g., 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 (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); via Marconi 10, Bologna (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); via Flero 36, Brescia (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Viale della regione Siciliana 7275, Palermo (Engineering D.HUB S.p.A.); viale Carlo Viola 76, Vicenza (Engineering D.HUB S.p.A.); Via Torre degli Agli 48, Firenze (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Via Roma 4/D, Villorba - Treviso (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Via Ugo Bassi 2, Milano (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Via Emanuele Gianturco 15, Napoli (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Corso Stati Uniti 23/C, Padova (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Piazzale dell'Agricoltura 24, Roma (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Corso Mortara 22 (Torino); Via Terragneta 90, Torre Annunziata - Napoli (Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.); Via Dino Col 4, Genova (Municipia S.p.A.). 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 l'undicesima 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 31.12.2024. Si specifica inoltre che le società ENGX s.r.l., Smart Land Area Saviglianese S.r.l., Smart Land CM Calore Salernitano S.r.l., Smart Land Saronnese S.r.l., Smart Land Sud Ovest Milano S.r.l., 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), Naxxos Bv 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 2024, per il periodo compreso fra il 1° gennaio e il 31 dicembre, in allineamento con il periodo rendicontato nel Bilancio Consolidato di Esercizio 2024, con alcune anticipazioni sul primo semestre 2025, 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 "Gli impatti e i temi materiali per Engineering" del Cap.2.

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 il Team Sostenibilità della Direzione Public Affairs, Corporate Communication & Sustainability di Engineering Ingegneria Informatica S.p.A:

sustainability@eng.it

⁴⁵ Le società in liquidazione/cessate sono: Engineering Its GmbH, Atlantic Technologies Europe Ltd, Omnitech It Secur S.L., Omnitech It GmbH, BW Digitronik A.g., Securetech Nordic A.b., 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 11 104			
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Il profilo Nota metodologica	10 104			
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica	104			
	2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica	104			
	2-5	Assurance esterna	Assurance esterna	112			
	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	92			
	2-8	Lavoratori non dipendenti	Tavole di performance	92			
	Governance						
	2-9	Struttura e composizione della governance	Assetto proprietario e governance La Governance di sostenibilità	15 45			
	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 45				
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	La Governance di sostenibilità	45				

Reporting e dati

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
Informativa generale						
Governance						
2-15	Conflitti di interesse	Assetto proprietario e governance	15			
2-16	Comunicazione delle criticità	La Governance di sostenibilità	45			
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	45			
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	La struttura a presidio della legalità	16			
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	La struttura a presidio della legalità	16			
2-28	Appartenenza ad associazioni	1.3 La catena del valore di Engineering	12			



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
Informativa generale						
Coinvolgimento degli stakeholder						
GRI 2: Informativa generale 2021	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Gli stakeholder di Engineering	27		
	2-30	Contratti collettivi	Tavole di performance	92		
Temi materiali						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
	3-2	Elenco dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
	Corruzione e concussione					
GRI 205 Anticorruzione	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
	205-3	Episodi confermati di corruzione e misure adottate	La struttura a presidio della legalità	16		
Energia e emissioni GHG						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
	GRI 302 Energia 2016	302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione	Efficienza dei consumi energetici Tavole di performance	82 92	
GRI 305 Emissioni 2016		305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	La lotta al cambiamento climatico nei processi	86	
	Tavole di performance Fonte dei fattori di emissione: · UK government source from Department of Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA): GHG reporting conversion factors 2024.			92		

Reporting e dati

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	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 Fonte dei fattori di emissione: · International Energy Agency: World Energy Outlook 2024 · Association of Issuing Bodies: European Residual Mixes 2023 · Green-e: 2024 Green-e verification report (2022 Data)	86 92		
	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 2024 · US Environmental Protection Agency: Environmental-Extended Input-Output Supply Chain GHG emission factors adjusted for exchange rate and inflation 2024 · UK government source from Department of Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA): GHG reporting conversion factors 2024	86 92		
	305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Tavole di performance Fonte dei fattori di emissione: · ISPRA, Banca dati dei fattori di emissione medi del trasporto stradale in Italia (anno di riferimento 2022)	92		
Rifiuti						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		

Reporting e dati



GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
Temi materiali						
Rifiuti						
GRI 306 Rifiuti 2020	306-1	Generazione di rifiuti e impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	88		
	306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	Gestione dei rifiuti e iniziative di economia circolare	88		
	306-3	Rifiuti generati	Tavole di performance	92		
Condizioni della forza lavoro						
GRI 3 Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
GRI 401 Occupazione 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone Tavole di performance	57 92		
	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	67		
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	Salute e sicurezza sul lavoro	67		
	403-3	Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza sul lavoro	67		
	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	67		
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	67		
	403-6	Promozione della salute dei lavoratori	Salute e sicurezza sul lavoro	67		
	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	67		
	403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro Tavole di performance	67 92		
	403-9	Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro Tavole di performance	67 92	b.	Indisponibilità del dato Il dato non è attualmente disponibile

Reporting e dati

GRI Standard	Informativa	Riferimenti, link e note	Pagina	Omissioni		
				Requisito	Motivo	Spiegazione
Temi materiali						
GRI 3	Pari opportunità					
Temi materiali 2021	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
GRI 405 Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Assetto proprietario e Governance Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone Tavole di performance	15		
				57		
				92		
	405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Tavole di performance	92		
GRI 406 Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Valorizzazione, inclusione e attrazione delle persone	57		
GRI 3	Privacy e Cybersecurity					
Temi materiali 2021	3-3	3-3 Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30		
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")	73		



Temi materiali non collegati a GRI		Riferimenti, link e note		Pagina
Acqua				
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Temi materiali 2021			Gestione dei consumi idrici	89
Iniziative culturali e sociali delle comunità				
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Temi materiali 2021			Iniziative a favore della comunità	29
Salute e benessere degli utenti finali				
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Temi materiali 2021			La tecnologia che abilita la sostenibilità	22
Marketing responsabile e accessibilità dei prodotti				
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Temi materiali 2021			Privacy e sicurezza delle informazioni	73
Cultura aziendale				
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Temi materiali 2021			La sostenibilità per Engineering	20
Governance dei dati				
GRI 3	3-3	Gestione dei temi materiali	Gli impatti e i temi materiali per Engineering	30
Temi materiali 2021			Privacy e sicurezza delle informazioni	73

Assurance esterna

GRI 2-5

Deloitte.

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 ("Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

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.

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

Sede Legale: Via Santa Sofia, 28 - 20122 Milano | Capitale Sociale: Euro 10.688.930,00 i.v.

Codice Fiscale/Registro delle Imprese di Milano Monza Brianza Lodi n. 03049560166 - R.E.A. n. MI-1720239 | Partita IVA: IT03049560166

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.



2

Responsabilità della società di revisione

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

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- 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.

Deloitte.

3

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 effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Engineering Ingegneria Informatica relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 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.



Gianfranco Recchia
Socio

Roma, 18 giugno 2025



A cura del Team Sostenibilità della Direzione Public Affairs,
Corporate Communication & Sustainability

Gruppo Engineering

sustainability@eng.it

<https://www.eng.it/who-we-are/esg>

La redazione di questo Bilancio di Sostenibilità è stata possibile grazie al contributo di oltre 60 colleghe e colleghi del Gruppo, che hanno partecipato sia alla realizzazione dei contenuti qualitativi sia alla raccolta e all'analisi delle evidenze quantitative.

ENGINEERING

Sede legale e amministrativa

Piazzale dell'Agricoltura, 24 - 00144 Roma

© 2025 Ed. Engineering

@ www.eng.it

in Engineering Ingegneria Informatica SpA

@ @LifeAtEngineering

X @EngineeringSpa

f Engineering Ingegneria Informatica S.p.A.