

Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2017

Redatta ai sensi del d.lgs. n. 254/2016

Gruppo Avio



Sommario

| | |
|--|----|
| LETTERA AGLI STAKEHOLDER..... | 1 |
| NOTA METODOLOGICA..... | 3 |
| 1. Il Gruppo AVIO | 5 |
| 1.1. Oltre 50 anni di esperienza nei sistemi di lancio e propulsione..... | 8 |
| 2. L'impegno verso gli <i>stakeholder</i> e i temi rilevanti | 10 |
| 3. La Governance | 13 |
| 3.1. Il modello di <i>governance</i> adottato | 13 |
| 3.2. Il sistema interno di controllo dei rischi | 16 |
| 3.3. Il sistema di politiche per la gestione dei temi <i>Environmental, Social, Governance</i> | 19 |
| 3.4. Etica, integrità e modello 231..... | 21 |
| 4. L'attenzione ai diritti umani | 24 |
| 5. La valorizzazione e il rispetto delle persone | 25 |
| 5.1 Il dialogo con le organizzazioni sindacali | 27 |
| 5.2 Passione e sviluppo delle competenze e gestione dei talenti..... | 28 |
| 5.3 Remunerazione e sistema premiante..... | 30 |
| 5.4 La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori..... | 32 |
| 6. L'innovazione tecnologica e l'attenzione alla sicurezza | 35 |
| 6.1 Lo sviluppo tecnologico | 35 |
| 6.2 La continua ricerca dell'eccellenza dei prodotti..... | 37 |
| 6.3 L'impegno alla sicurezza | 39 |
| 7. La responsabilità nella relazione con i fornitori | 42 |
| 8. La responsabilità verso l'ambiente e il territorio | 44 |
| 8.1 Consumi energetici ed emissioni..... | 46 |
| 8.2 La gestione della risorsa idrica e dei rifiuti | 47 |
| 8.3 Gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali | 49 |
| Tabella di raccordo tra temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI | 51 |
| GRI Content Index..... | 53 |
| Relazione della Società di Revisione | 61 |



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Signori,

con piacere Vi presentiamo la prima Dichiarazione Consolidata Non Finanziaria del Gruppo Avio.

Redatta in conformità alle recenti richieste normative di rendicontazione delle informazioni non finanziarie introdotte nell'ambito del Decreto Legislativo 254 del 30 dicembre 2016 (di seguito "Decreto"), la Dichiarazione è intesa come il primo passo verso un percorso in cui la sostenibilità possa essere a supporto della strategia aziendale e creare valore nel medio-lungo termine per tutti gli stakeholder.

L'anno appena concluso è stato caratterizzato, per Avio, da un'intensa attività di volo: 6 lanci di Ariane 5, che hanno permesso di raggiungere il record ineguagliato di affidabilità di 80 missioni consecutive di successo; 3 voli di Vega, che ha completato 11 missioni consecutive di successo dal lancio di qualifica nel 2012. Nel frattempo la Società ha già ricevuto da Arianespace un primo anticipo di ordine pluriennale relativo a 10 lanci del nuovo Vega C che volerà a partire dal 2019.

Il 2017 ha visto il Gruppo coinvolto in alcune importanti trasformazioni tra cui il completamento, nel mese di marzo, dell'operazione straordinaria di acquisizione e fusione tra Space2 S.p.A. e Avio S.p.A. e il successivo ingresso di Avio in Borsa ad aprile.

La quotazione è stato solo l'ultimo tassello di un percorso di successo intrapreso dal Gruppo che, grazie all'esperienza e al know-how acquisiti in oltre 100 anni di attività, vanta oggi una riconosciuta leadership nel campo della propulsione spaziale a solido, a liquido e criogenica.

Questo lungo percorso è stato condotto con estrema determinazione dalle persone di Avio e dalle istituzioni centrali che hanno sempre creduto e sostenuto il progetto della nostra Azienda.

Il settore dei lanciatori, a cui appartiene il Gruppo, e il contesto internazionale in cui opera, pongono oggi nuove e affascinanti sfide.

Avio crede che la sostenibilità economica, sociale e ambientale debba essere il motore trainante delle proprie scelte strategiche e di business, cuore pulsante dei processi aziendali, della Mission e dei Valori del Gruppo.

Le nuove sfide tecnologiche ci vedono impegnati nello studio di nuove generazioni di lanciatori che renderanno l'accesso allo spazio più flessibile ed economico.

L'impiego di tecnologie più performanti ha consentito di ottenere notevoli risultati nell'ottimizzazione dei processi di lavorazione, garantendo prodotti con elevati standard qualitativi pur nella piena tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e nel rispetto dell'ambiente.

Avio dedica da diversi anni importanti risorse alla ricerca, allo sviluppo e all'innovazione di prodotti e processi coerentemente con la propria missione di realizzare nuovi lanciatori sempre più performanti e in grado di soddisfare le esigenze dei Clienti.

Parallelamente, il Gruppo pone alla base delle strategie di gestione lo sviluppo ecocompatibile delle proprie attività e prodotti, prestando particolare attenzione alle problematiche di salvaguardia ambientale connesse all'esercizio delle produzioni industriali, nonché al miglioramento della sicurezza degli impianti produttivi e di tutela dei propri dipendenti.

Il successo di Avio, tuttavia, dipende principalmente dall'apporto professionale delle persone, altamente qualificate e, per questo motivo, difficilmente sostituibili



Il Gruppo riconosce nella motivazione e nello sviluppo professionale un elemento chiave per il mantenimento della competitività, strettamente connesso alla capacità di creare valore per gli azionisti.

Avio si impegna ad una gestione e crescita equa del potenziale intellettuale delle proprie risorse umane, garantendo parità di trattamento e condannando qualsiasi forma di discriminazione nel rispetto dei diritti umani.

Il 2017 ha visto anche l'aggiornamento del Codice di Condotta che costituisce un elemento fondamentale alla base delle decisioni e dell'operatività del Gruppo. Esso rappresenta la guida rivolta a tutti i soggetti, interni ed esterni, che hanno un rapporto con Avio.

Il documento che vi presentiamo, dunque, è il primo passo di un processo strutturato di sviluppo sostenibile che preveda la definizione di impegni ed obiettivi futuri che il Gruppo perseguirà nel tempo. La nomina del Comitato di Sostenibilità e l'assegnazione di responsabilità in ambito ESG (Environmental, Social & Governance) permetterà ad Avio di gestire al meglio i temi più significativi, aumentandone la consapevolezza e preparando le basi per una futura strategia integrata nel business.

L'Amministratore Delegato

Giulio Ranzo

A blue ink signature of Giulio Ranzo, written in a cursive style.

Il Presidente

Roberto Italia

A blue ink signature of Roberto Italia, written in a cursive style.



NOTA METODOLOGICA

La presente Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2017 (DNF) è redatta ai sensi degli artt. 3 e 4 del Decreto Legislativo 254/2016 (di seguito il “Decreto”) e offre una rappresentazione dell’andamento economico-finanziario e delle performance sociali e ambientali di Avio S.p.A. e delle società rientranti nel perimetro di consolidamento al 31 dicembre 2017. Avio S.p.A. in quanto Ente di Interesse pubblico (ai sensi dell’articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n.39) ricade nel campo di applicazione del suddetto Decreto e per tale motivo è obbligato alla rendicontazione della DNF. Tale dichiarazione come previsto dall’Art. 5 del Decreto, costituisce una relazione distinta contrassegnata con apposita dicitura al fine di ricondurla alla Dichiarazione prevista dalla normativa.

La periodicità della rendicontazione delle informazioni non finanziarie è impostata secondo una frequenza annuale.

Il presente documento è stato approvato dal CdA di Avio S.p.A. in data 15 marzo 2018.

La DNF 2017 è disponibile (sia in italiano che in lingua inglese) sul sito internet del Gruppo (www.avio.com).

Standard applicati

La DNF è stata redatta in conformità alle linee guida *GRI Sustainability Reporting Guidelines* pubblicate dal *Global Reporting Initiative* (GRI) nel 2016, secondo l’opzione “*in accordance-core*”.

I dati e le informazioni inclusi nella presente Dichiarazione derivano dai sistemi informativi aziendali del Gruppo e da un sistema di reporting non-finanziario appositamente implementato per soddisfare i requisiti del d.lgs. 254/2016 e del *GRI Sustainability Reporting Standards*. I dati sono stati elaborati mediante calcoli puntuali e, ove specificatamente indicato, mediante stime. In calce al documento è riportato il “*GRI Content Index*” con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI. Nello stesso indice sono indicati eventuali rimandi ad altri documenti aziendali.

Analisi di materialità

Per la definizione dei singoli temi su cui fornire l’informativa non-finanziaria ai sensi del d.lgs.254/2016 è stata svolta un’analisi di materialità in accordo a quanto previsto dal *GRI Sustainability Reporting Standards* (si veda il Capitolo 2 “L’impegno verso gli *stakeholder* e i temi rilevanti” per il dettaglio e gli esiti dell’analisi svolta). Di seguito sono descritte sinteticamente le fasi principali del processo seguito per tale analisi:

- Identificazione interna dei possibili temi non-finanziari rilevanti per il settore aerospaziale, mediante l’analisi dei *peer*, dei report pubblicati da analisti e agenzie di rating ESG (*Environmental, Social, Governance*), di studi settoriali e dei media;
- Identificazione interna dei temi, attraverso il coinvolgimento delle principali direzioni aziendali che partecipano al processo di reporting non-finanziario;
- Identificazione esterna dei temi, attraverso l’analisi delle interazioni intercorse con i principali stakeholder del Gruppo nel corso del periodo di rendicontazione, ad es. temi richiesti più frequentemente dai clienti in fase di qualifica e gara, temi richiesti più frequentemente da analisti e investitori socialmente responsabili;
- Valutazione e successiva validazione rispettivamente da parte del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Avio.



Perimetro della Dichiarazione

Come previsto dal d.lgs. 254/2016, art. 4, la presente DNF comprende i dati della società madre (Avio S.p.A.) e delle sue società figlie consolidate integralmente. Nel corso del 2017, non si sono verificate operazioni con impatto significativo sui dati dell'esercizio che possano compromettere la corretta comprensione dell'attività d'impresa.

In particolare, ai fini della rendicontazione, il perimetro di consolidamento delle informazioni non finanziarie considera quello applicato alle informative finanziarie secondo il metodo dell'integrazione globale, ad eccezione delle società ASPropulsion International B.V. e Avio India Aviation Aerospace Private Limited. La società ASPropulsion International B.V. è stata esclusa dal perimetro in quanto, seppur consolidata integralmente, data la natura della società (*holding* finanziaria) non contribuisce nella comprensione dell'attività primaria del gruppo (settore aerospaziale) e soprattutto sull'impatto prodotto dal gruppo negli ambiti previsti dal Decreto e nei temi materiali identificati. La Società Avio India Aviation Aerospace Private Limited invece è in liquidazione.

La Dichiarazione è inoltre oggetto di un esame limitato ("*limited assurance engagement*" secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 *Revised*) da parte di Deloitte & Touche S.p.A. che, al termine del lavoro svolto, ha rilasciato un'apposita relazione circa la conformità delle informazioni fornite nella dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta da Avio S.p.A. ai sensi del d.lgs. 254/2016.

Il Gruppo, per il periodo di rendicontazione successivo a quello in esame, si pone l'obiettivo di avviare un miglioramento del processo di reporting non finanziario al fine di adempiere al meglio ai requisiti del Decreto e ai *GRI Sustainability Reporting Standards* e formalizzare le politiche praticate (sociali e attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani ed all'impegno costante alla lotta contro la corruzione attiva e passiva) che possano meglio rappresentare l'impegno del Gruppo riguardo la propria strategia di sostenibilità. Il percorso permetterà, inoltre, una maggiore integrazione dei temi di sostenibilità nel proprio modello di gestione dei rischi.

In particolare, entro l'esercizio 2018, Avio intende:

- Migliorare il processo di reporting non finanziario con l'adozione di una procedura formalizzata che definisca ruoli, responsabilità e tempistiche per i diversi contenuti della DNF;
- Formalizzare, comunicare e formare in merito alle proprie politiche praticate per meglio definire le linee di indirizzo in ambito di sostenibilità, l'impegno alla lotta alla corruzione e il rispetto dei diritti umani (sia nei confronti dei dipendenti che nella selezione e valutazione dei fornitori);
- Migliorare ed integrare le informazioni rendicontate soprattutto con riferimento agli ambiti "Ambiente" e "Risorse Umane".

Ulteriore obiettivo per il 2018 sarà la ricerca di una maggiore strutturazione dei processi di coinvolgimento dei principali *stakeholder* del Gruppo (*Stakeholder Engagement*) volti anche ad affinare i processi di analisi dei temi materiali ed una più puntuale rilevazione degli impatti del proprio business.



1. Il Gruppo AVIO

Il Gruppo Avio (di seguito anche “Avio” o “Gruppo”) è tra i *leader* mondiali nel settore aerospaziale.

Con oltre 50 anni di attività, esperienza e *know-how* acquisiti, Avio si posiziona come un’eccellenza mondiale nella progettazione, sviluppo e realizzazione di sistemi di propulsione solida e liquida per lanciatori, rivestendo il ruolo di *sub-contractor*¹ e *prime contractor*² rispettivamente per i programmi spaziali Ariane e Vega, entrambi finanziati dall’*European Space Agency* (ESA) nelle delicate fasi di sviluppo. Tali programmi spaziali sono orientati allo sviluppo e alla produzione di una serie di lanciatori spaziali ad uso civile progettati e costruiti per il posizionamento di satelliti in orbita geostazionaria (*Geostationary Earth Orbit* - GEO) e in orbita bassa (*Low Earth Orbit* – LEO). *Arianespace*, di cui Avio detiene una partecipazione di minoranza, in qualità di fornitore dei servizi di lancio (*Launch service providers* - LSP), acquista i lanciatori Ariane e Vega dai *prime contractor* dei rispettivi programmi e vende il servizio di lancio a clienti finali istituzionali e commerciali che intendono posizionare i propri satelliti in orbita.

Il Gruppo è inoltre attivo nel business dei sistemi di propulsione per missili tattici militari, realizzando in particolare i componenti per la propulsione (*booster*³ e *sustainer*⁴), il sistema di orientamento della spinta (TVC) e l’aerodinamica (ali) di Aster 30, considerato uno dei motori a propellente solido per uso tattico più potente e tecnologicamente avanzato del mondo. Tali sistemi di propulsione vengono venduti al *prime contractor* Matra BAE Dynamics Alenia (“MBDA”), principale azienda europea costruttrice di missili e tecnologie per la difesa, operante nel mercato europeo ed internazionale.

Nel 2017, con ricavi pari ad oltre 300 milioni di Euro ed una popolazione aziendale di circa 800 persone altamente qualificate in Italia e all’estero, il Gruppo si è quotato al Mercato Telematico Azionario organizzato e gestito da Borsa Italiana S.p.A., segmento STAR.

In riferimento alla composizione dell’organico, il Gruppo Avio conta 785 dipendenti con contratto full time, di cui 780 con contratto a tempo indeterminato e 5 con contratto a tempo determinato. Inoltre, nel 2017 Avio S.p.A. ha impiegato circa 70 lavoratori interinali (operai e impiegati). La forza lavoro del personale interinale è piuttosto costante negli anni ed è legata alla specificità delle commesse di Avio. S.p.A.

Avio S.p.A. conta, inoltre, 42 persone distaccate all’estero: 18 gestite da Regulus⁵, 20 da Europropulsion e 4 da Arianespace.

Il Gruppo è attualmente presente in Italia - nella sede principale di Colleferro (Roma), in Campania e Piemonte - e all’estero - in Francia e Guyana Francese.

Sono tre i mercati storici di riferimento di Avio: il mercato istituzionale europeo, per il trasporto dei satelliti finanziati dall’ESA e dalla Comunità Europea; il mercato istituzionale dei governi legati alla Comunità Europea o che hanno relazioni privilegiate con gli Stati Membri della Comunità Europea; il mercato commerciale mondiale (nello specifico, quello mediorientale, asiatico, sudamericano e, recentemente, nordamericano).

¹ Responsabili dello sviluppo e/o della produzione di componenti o sotto insiemi dei lanciatori spaziali, rispetto ai quali sono generalmente anche *design authority*.

² Responsabile dello sviluppo e/o della produzione di un prodotto (lanciatori spaziali o motore).

³ Propulsore che genera una spinta aggiuntiva a quella fornita dallo stadio principale di un lanciatore spaziale, permettendo al lanciatore di raggiungere l’accelerazione necessaria a superare la forza di gravità.

⁴ Motore a propellente solido di crociera del missile Aster.

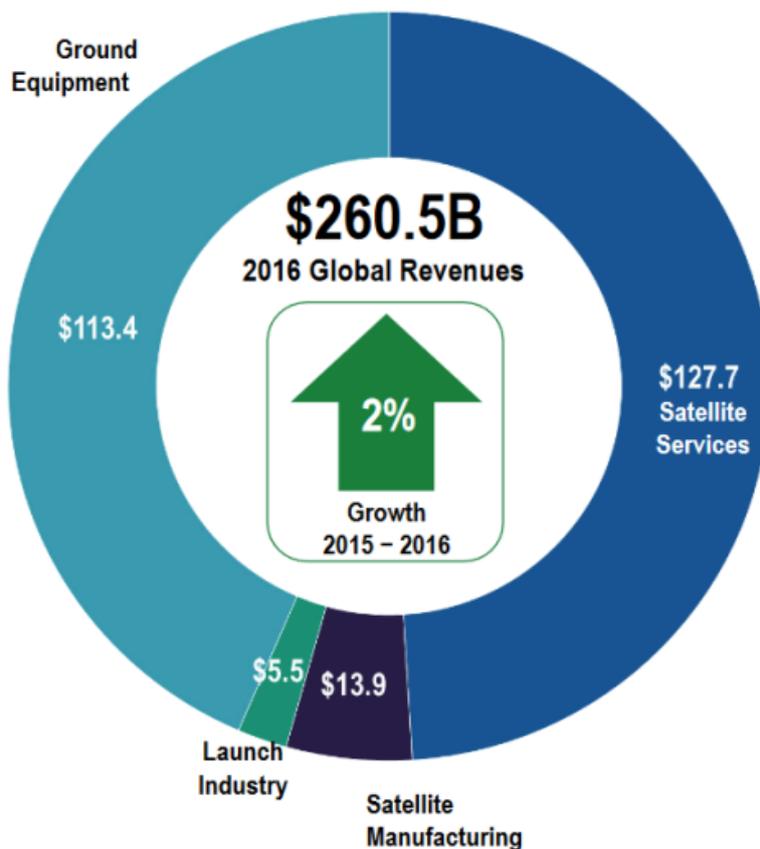
⁵ I 18 distaccati in Regulus rientrano nel conteggio dei 102 dipendenti che lavorano in Guyana Francese cui si fa riferimento nelle tabelle riportate nel seguito della Dichiarazione.



Il settore spaziale, che comprende l'industria dei lanciatori, si divide sostanzialmente in quattro segmenti:

- concezione e fabbricazione dei satelliti (piattaforme e *payloads*);
- infrastrutture di terra per l'elaborazione dei dati da e per i satelliti in servizio;
- lanciatori per il trasporto dei satelliti in orbita;
- servizi ai clienti/utenti che chiedono l'utilizzo dei dati provenienti dai satelliti.

Nel 2016, il settore dei lanciatori, a cui appartiene il Gruppo, ha generato globalmente ricavi per 5,4 miliardi di dollari, pari al 2,1% del valore dell'industria spaziale (260,5 miliardi di dollari, cresciuto del 2% rispetto all'anno precedente).

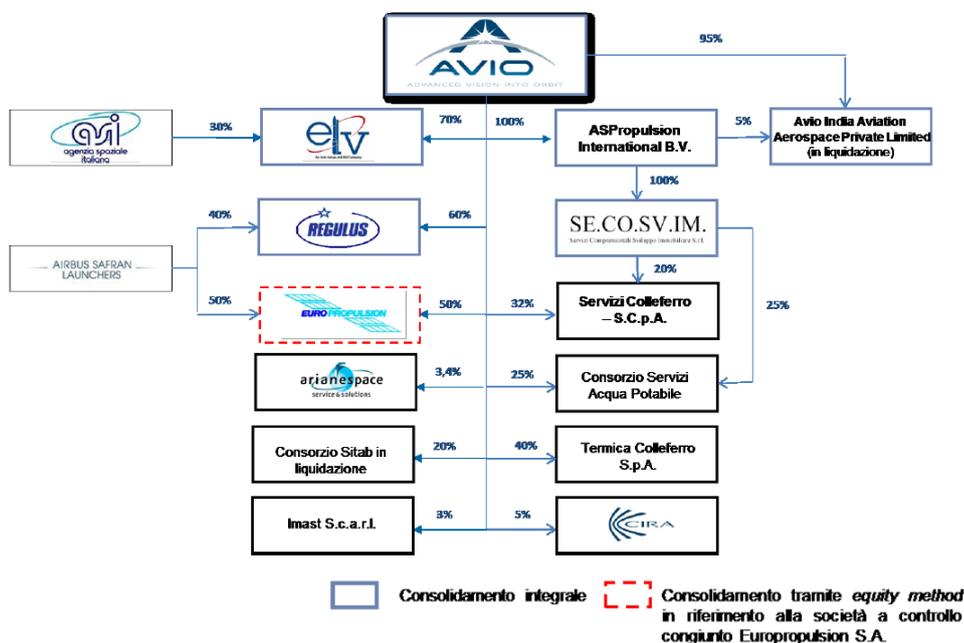


Fonte: SIA - State of the Satellite Industry Report, Giugno 2017 – Redatto dal Gruppo TAURI

A livello organizzativo, la Capogruppo Avio S.p.A., con sede in Italia, detiene direttamente o indirettamente, come rappresentato nella figura di seguito, partecipazioni in cinque società controllate (ELV S.p.A. – di seguito anche “ELV”, Regulus S.A. – di seguito anche “Regulus”, Secosvim S.r.l. – di seguito anche “Secosvim”, ASPropulsion International B.V. e Avio India Aviation Aerospace Private Ltd in liquidazione) e in una società a controllo congiunto (Europropulsion S.A.).



Struttura organizzativa del Gruppo Avio



DESCRIZIONE DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO AVIO

ELV (European Launch Vehicle), azienda fondata nel dicembre 2000 da Avio e ASI (Agenzia Spaziale Italiana) e con sede operativa principale a Colleferro, è uno dei centri di progettazione e sviluppo maggiormente innovativi in Europa, all'avanguardia per scienza e tecnologia spaziale, che sviluppa e realizza il lanciatore Vega e le sue evoluzioni con le relative tecnologie. ELV è responsabile di tutti gli aspetti del sistema di sviluppo, dalla stesura delle specifiche alla produzione, fino all'integrazione del vettore spaziale sulla rampa di lancio, presso le strutture di Kourou (Guyana Francese).

Regulus, società di diritto francese con sede sociale a Kourou, è leader, a livello mondiale, per la fabbricazione di propellente solido e per i caricamenti di motori a razzo di grandi dimensioni. In particolare, la società è impegnata nella fabbricazione e nel caricamento del propellente solido dei quattro segmenti che compongono i Booster del lanciatore europeo Ariane 5 e del motore del primo stadio (denominato P80) del lanciatore Vega. Inoltre, recentemente sono iniziate attività di sviluppo e industrializzazione del propellente destinato al nuovo motore P120C che alimenterà sia l'evoluzione di Ariane 5, ovvero Ariane 6, sia la versione potenziata del Vega, Vega C, di cui è previsto il primo lancio di qualifica nel 2019.

Secosvim, società di gestione immobiliare del Gruppo Avio che possiede nei Comuni di Colleferro, Segni ed Artena (Roma) circa 910 ettari di terreno con centinaia di immobili, per la maggior parte presi in affitto per scopi industriali dal Gruppo (circa 450 ha) e da altre società presenti nell'area. La parte rimanente, non locata, è di gestione diretta di Secosvim.

Europropulsion, nata nel 1986 per la volontà di due aziende - Avio e Safran (Francia) - con lo scopo di assicurare una cooperazione tra Francia e Italia sui lanciatori europei Ariane e Vega. Obiettivo dell'azienda, infatti, è controllare lo sviluppo di grandi motori a propellente solido per i lanciatori spaziali, nell'ambito di programmi sviluppati sotto l'egida dell'Agenzia Spaziale Europea, sulla base del contributo finanziario dei governi italiano e francese.



Il settore dei lanciatori nel quale opera il Gruppo è strutturato secondo una complessa catena produttiva che, in termini di crescente grado di responsabilità, costi e partecipazione ai consorzi di programmi spaziali, può essere sintetizzata come segue:

- fornitori di materie prime e/o semilavorati;
- sub-contractors;
- prime contractors;
- launch service providers.

In ambito di organizzazione dei programmi spaziali, il *launch service provider* è la società incaricata di gestire e vendere i servizi di lancio, intrattenere in esclusiva i rapporti con i clienti finali per tutta la durata del programma ed è responsabile della politica dei prezzi, delle garanzie, delle indennità e delle attività successive alla vendita.

Il *prime contractor* è responsabile dello sviluppo e della produzione dei lanciatori spaziali e rappresenta la *design authority*, vale a dire l'autorità di concezione del lanciatore. In considerazione di tale ruolo, inoltre, coordina e gestisce una serie di *sub-contractors* responsabili dello sviluppo e della produzione dei diversi componenti loro assegnati. Ariane Group risulta essere lo storico *prime contractor* dei lanciatori della famiglia Ariane mentre Avio, attraverso la sua controllata ELV è il *prime contractor* del lanciatore Vega.

Il *sub-contractor* è responsabile dello sviluppo e/o della produzione di componenti o sotto assiemi dei lanciatori spaziali, rispetto ai quali è anche *design authority*. Identificati nella fase di sviluppo di un nuovo lanciatore, i *sub-contractor* vengono scelti sulla base delle specifiche competenze e *know-how* tecnico/industriali, in accordo alle regole del "Ritorno Geografico" applicato dall'ESA nei programmi spaziali. Infatti, si tratta generalmente di società che, oltre ad essere in possesso delle competenze e capacità tecnico / industriali richieste, sono parte di un Paese membro dell'ESA che partecipa al relativo programma di sviluppo, il cui valore delle attività assegnate è commisurato al livello di finanziamento garantito dal Paese di appartenenza nell'ambito del relativo programma di sviluppo.

A differenza dei sub-contractors, i fornitori di materie prime e componenti non sono generalmente soggetti alle regole del "ritorno geografico dell'ESA".

I fornitori in questione provvedono alla fornitura di prodotti (materie prime o semilavorati), commerciali o specifici. Attualmente, il Gruppo ha progressivamente assunto un ruolo maggiore nella catena produttiva ed opera in qualità di *sub-contractor* per la fornitura del motore P230 e del relativo stadio nel programma Ariane-5 e di *prime contractor* e *design authority* dell'intero lanciatore nel programma Vega.

1.1. Oltre 50 anni di esperienza nei sistemi di lancio e propulsione

Fin dalla sua fondazione, il progetto di Colferro "Città dello Spazio" è stato sostenuto e portato avanti da tutte le persone di Avio e dalle istituzioni con estrema determinazione.

Grande flessibilità e forti competenze hanno da sempre caratterizzato il Gruppo Avio consentendogli di crescere rapidamente ed affermarsi, in risposta alle diverse necessità del Paese, come punto di riferimento importante per l'innovazione tecnologica in Italia. Con una visione costantemente improntata al futuro, Avio ha vissuto una lunga storia i cui eventi e successi più significativi sono riportati di seguito:



Dagli inizi agli anni '90

Le attività svolte dal Gruppo hanno origine nel 1908, nell'ambito del Gruppo Fiat, con il compito di produrre il primo motore aeronautico, a cui seguì, nel 1994, l'acquisizione della BPD Difesa e Spazio, società nata nel 1912 con attività di sviluppo e produzione di munizionamento per le amministrazioni militari italiane e straniere.

Anni '00

Oltre alle tradizionali attività nel campo della produzione aeronautica e spaziale, il business del Gruppo, con la nascita della società ELV, si concentra sullo sviluppo e progettazione integrale di un nuovo lanciatore in collaborazione con l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI). In tale ottica, Avio, sotto l'egida dell'Agenzia Spaziale europea (ESA), assume il rilevante ruolo di capocommissa per il lanciatore europeo Vega. In questi anni viene portata a termine l'acquisizione del Gruppo da parte di BCV Investments, società facente capo al fondo di *private equity* Cinven, al Gruppo Finmeccanica (ora Gruppo Leonardo) e ad altri investitori.

Anni '10

Il vettore spaziale europeo Vega, progettato e realizzato da Avio, viene qualificato a febbraio 2012 e nel 2013 compie con successo il suo primo volo commerciale. Continua la strutturazione del Gruppo che firma l'accordo di cessione della società GE Avio S.r.l. a General Electric, contenente le attività del settore AeroEngine. Tra il 2014 e 2015, vengono portati a termine, grazie al finanziamento della Conferenza Ministeriale degli Stati Membri dell'Agenzia Spaziale Europea (ESA), importanti contratti di sviluppo per i lanciatori Vega-C e Ariane-6. A sostegno del ruolo molto importante riconosciuto ad Avio, viene avviata la partecipazione al programma di sviluppo del P120 (motore di primo stadio comune a Vega-C e ad Ariane-6) e la guida con ruolo di sistemista del programma VECEP, volto allo sviluppo del lanciatore Vega C. Nel 2015, per la prima volta nella storia del Centro Spaziale di Kourou, si realizzano 12 lanci in un anno, di cui 6 per Ariane 5 e 3 per Vega (i restanti 3 sono lanci Soyuz).

Oggi

Nel 2016 viene avviato il processo di riorganizzazione del Gruppo che porterà, grazie al processo di fusione per incorporazione di Avio S.p.A. in Space2 S.p.A. (SPAC italiana, quotata sul mercato MIV/segmento SIV di Borsa Italiana S.p.A.), alla quotazione in borsa nel 2017.

Nel 2017 il lanciatore Ariane 5 compie complessivamente 6 missioni di successo: l'ultima, con il corretto posizionamento in orbita di quattro satelliti della costellazione Galileo (navigazione e localizzazione), viene completata il 13 dicembre 2017.

I voli di Vega, invece, sono tre. Con l'ultimo lancio dalla base spaziale della Guyana Francese, che porta in orbita per la prima volta un satellite marocchino per l'osservazione della terra, Vega rafforza il proprio record mondiale nel settore dei lanciatori: 11 lanci di successo in 5 anni senza *failure*.

Nel 2017, inoltre, la società controllata ELV S.p.A. riceve da Arianespace, fornitore di servizi di lancio, un primo anticipo di ordine pluriennale relativo ai componenti cosiddetti "*Long Lead Items*", funzionali alla produzione del lotto di 10 lanciatori Vega che voleranno a partire dal 2019.



2. L'impegno verso gli *stakeholder* e i temi rilevanti

Con lo scopo di assicurare la comprensione delle proprie attività aziendali, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto grazie alla comunicazione di informazioni relative ai cinque ambiti del Decreto (ambiente, diritti umani, gestione del personale, impatti sociali e lotta alla corruzione attiva e passiva), Avio ha condotto alcune analisi per individuare i temi ritenuti materiali per il Gruppo ed i suoi principali *stakeholder*.

Per comprendere le principali aspettative dei propri *stakeholder* e individuare le priorità aziendali, la società ha avviato un processo volto all'identificazione dei temi materiali attraverso l'analisi del contesto di operatività interno ed esterno al Gruppo, con il coinvolgimento del management aziendale.

In particolare vengono considerati "materiali" gli aspetti in grado di riflettere gli impatti economici, ambientali e sociali significativi delle attività del Gruppo e che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli *stakeholder*. Tali aspetti sono importanti anche per la gestione dei rischi e per la strategia e costituiscono la base del reporting non finanziario.

I risultati dell'analisi svolta hanno condotto alla definizione degli aspetti non finanziari maggiormente rilevanti e oggetto di rendicontazione all'interno della DNF di Avio. Questi aspetti, riportati di seguito⁶, sono stati condivisi con i referenti interni del Gruppo e sottoposti alla valutazione e successiva validazione rispettivamente da parte del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità e dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo Avio.

Gli aspetti rilevanti per il Gruppo Avio

| Ambito d.lgs. 254/2016 | Aspetto rilevante |
|------------------------|---|
| Ambiente | Bonifiche |
| | Consumi energetici ed emissioni |
| | Gestione dei rifiuti |
| | Impiego risorse idriche |
| Diritti Umani | Diritti umani |
| | Dialogo con le parti sociali |
| | Diversità negli organi di amministrazione, gestione e controllo |
| | Formazione e sviluppo delle competenze |
| | Gestione e <i>retention</i> dei talenti |
| | Pari opportunità |
| Gestione del personale | Remunerazione del personale |
| | Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti |
| | Contributo alla comunità |
| | <i>Cyber security</i> e sicurezza industriale |
| | Gestione della catena di fornitura |
| Impatti sociali | Innovazione |

⁶ L'esposizione degli aspetti rilevanti è espressa in ordine alfabetico e non secondo una valutazione di priorità.



| Ambito d.lgs. 254/2016 | Aspetto rilevante |
|--|---|
| | Qualità e sicurezza dei prodotti e dei processi Sicurezza degli impianti |
| Lotta alla corruzione attiva e passiva | Etica ed integrità Prevenzione corruzione |
| Altri aspetti | Compliance alla normativa Governance della sostenibilità |

Sulla base delle interazioni che intercorrono con i principali portatori di interesse, Avio ha identificato le categorie di *stakeholder* che possono incidere ragionevolmente sulla capacità dell'azienda di attuare la propria strategia e che possono essere influenzati, in maniera significativa, dalle attività aziendali.

In considerazione delle loro diverse esigenze e peculiarità, a livello di Gruppo, gli *stakeholder* rilevanti includono: dipendenti, azionisti, istituzioni governative, autorità di vigilanza e controllo, clienti, *business partner*, fornitori e subfornitori, media, mondo accademico, organizzazioni come i sindacati e comunità locali.

Il Gruppo si relaziona ai propri *stakeholder* attraverso modalità di coinvolgimento e comunicazione differenti per ciascuna categoria, ai fini di rilevarne bisogni e aspettative.

Con l'obiettivo di affinare l'attuale individuazione delle tematiche materiali per il Gruppo e monitorare la loro validità, Avio intende strutturare un processo che coinvolga periodicamente *stakeholder* interni ed esterni in specifiche attività, come incontri e/o *workshop* dedicati, volte a definire una matrice di materialità condivisa da aggiornare nel tempo.

Tale percorso consentirà al Gruppo di raccogliere puntualmente gli interessi degli *stakeholder* sulle tematiche *Environmental, Social & Governance*, nonché di adeguare i contenuti della propria DNF in relazione ai mutamenti di contesto aziendale, governativo, ambientale e sociale.

La tabella di seguito riporta l'elenco degli *stakeholder* chiave per l'organizzazione e le principali modalità di coinvolgimento e comunicazione con cui il Gruppo attualmente vi si relaziona.

Gli stakeholder del Gruppo Avio

| Categorie di <i>stakeholder</i> | Modalità di coinvolgimento e comunicazione |
|-----------------------------------|--|
| Dipendenti e Sindacati | Diffusione del Codice Etico, momenti di formazione, intranet aziendale, incontri dedicati, newsletter |
| Azionisti | Relazioni finanziarie periodiche, relazione Corporate Governance, Assemblea degli azionisti, road show |
| Istituzioni governative | Convegni, incontri dedicati |
| Autorità di vigilanza e controllo | Tavoli tecnici, incontri specifici, ispezioni |
| Clienti e <i>Business Partner</i> | Sito web aziendale, incontri dedicati, <i>brochure</i> |
| Fornitori e subfornitori | Sito web aziendale, incontri dedicati |



| Categorie di stakeholder | Modalità di coinvolgimento e comunicazione |
|---------------------------------|---|
| Media | Social network, comunicati stampa |
| Mondo accademico | Collaborazioni, convegni, incontri dedicati |
| Comunità locali | Organizzazione di eventi, partnership |



3. La Governance

3.1. Il modello di governance adottato

Avio adotta, quale modello di riferimento per la propria corporate governance, le disposizioni del Codice di Autodisciplina promosso da Borsa Italiana. Come indicato nella Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari, consultabile sul sito internet del Gruppo nella sezione “Corporate Governance” e a cui si rimanda per maggiori dettagli, il sistema di governo societario di Avio è strutturato secondo il modello tradizionale di amministrazione e controllo e si caratterizza per la presenza degli organi di seguito indicati:

- Assemblea dei Soci;
- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale.

Ai sensi dello Statuto, sono previsti ruoli e responsabilità distinti dei vari organi sociali all’interno di tale modello: l’Assemblea, quale espressione dell’interesse della generalità degli azionisti, esprime, attraverso le proprie deliberazioni, la volontà sociale; il Consiglio di Amministrazione, è l’organo investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, con facoltà di compiere tutti gli atti ritenuti opportuni per il conseguimento dell’oggetto sociale, fatta eccezione per quelli riservati all’Assemblea dalla legge; il Collegio Sindacale vigila sul processo di informativa finanziaria, revisione legale, in particolare per quanto concerne la prestazione di servizi non di revisione. Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo attualmente in carica, in qualità di più alto organo di governo, è composto da nove membri⁷, di cui 4 indipendenti ai sensi dell’art. 148 del TUF e dell’art. 3 del Codice di Autodisciplina. Come riportato di seguito, la sua composizione rispetta le disposizioni in materia di equilibrio tra generi.

Il Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A.

| Nome | Ruolo |
|-------------------------|-----------------------------|
| Roberto Italia | Presidente |
| Giulio Ranzo | Amministratore Delegato |
| Donatella Sciuto | Amministratore Indipendente |
| Maria Rosaria Bonifacio | Amministratore Indipendente |
| Monica Auteri | Amministratore Indipendente |
| Giovanni Gorno Tempini | Amministratore Indipendente |
| Vittorio Rabajoli | Amministratore |
| Luigi Pasquali | Amministratore |
| Stefano Ratti | Amministratore |

Gli Amministratori sono nominati dall’Assemblea e restano in carica per tre esercizi, mediante il meccanismo del voto di lista volto a garantire la presenza in Consiglio di Amministrazione di tre amministratori eletti dalla minoranza, nonché il rispetto delle disposizioni in materia di equilibrio tra generi. Tutti gli amministratori

⁷ Tra loro, ci sono due membri del consiglio di amministrazione con oltre 55 anni, mentre i restanti sette membri hanno tra i 45 e 55 anni. I membri del consiglio sono sei uomini e tre donne [GRI 405-1].



devono essere in possesso dei requisiti di eleggibilità, professionalità, onorabilità e almeno due devono possedere i requisiti di indipendenza richiesti. [GRI 102-24]

Il Consiglio di Amministrazione possiede la facoltà di delegare parte delle proprie attribuzioni a un Comitato Esecutivo, determinandone i limiti della delega, il numero dei componenti e le relative modalità di funzionamento, nonché nominare uno o più Amministratori Delegati, conferendo loro i poteri, e costituire uno o più comitati interni.

Tenuto conto che la Società è soggetta alla normativa *Golden Power*⁸, (i) è stato previsto nello Statuto sociale che le materie e le attività in relazione alle quali il Governo Italiano ha un diritto di opposizione ai sensi della normativa *Golden Power* applicabile alle società operanti nei settori della difesa e sicurezza nazionale, siano di competenza esclusiva del Consiglio di Amministrazione e non possano essere delegate; (ii) è stato costituito un Comitato *ad hoc*, denominato Comitato Attività Strategiche, che si occupi delle tematiche connesse alla normativa *Golden Power*; (iii) è stato nominato un dirigente preposto alla gestione delle attività strategiche della Società, con particolare riguardo alla normativa *Golden Power*.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e due supplenti. Possono presentare una lista per la nomina dei sindaci i soci che, al momento della presentazione della lista, siano titolari di una quota di partecipazione almeno pari a quella determinata dalla Consob ai sensi delle disposizioni normative e regolamentari applicabili. [GRI 102-24]

In conformità al Codice di Autodisciplina, il Consiglio di Amministrazione ha istituito:

- il Comitato Nomine e Compensi: deputato a funzioni consultive e propositive in merito alle figure professionali la cui presenza sia ritenuta opportuna all'interno del Consiglio e di definizione della politica per la remunerazione degli amministratori e dipendenti con responsabilità strategiche;
- il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità⁹: incaricato di supportare il Consiglio di Amministrazione nelle valutazioni e nelle decisioni relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, nonché in quelle relative all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche.

In particolare, al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità sono assegnate le seguenti responsabilità sui temi *Environmental, Social, Governance*:

- esaminare e valutare (i) le politiche di sostenibilità volte ad assicurare la creazione di valore nel tempo per la generalità degli azionisti e per tutti gli *stakeholder* in un orizzonte di medio-lungo periodo nel rispetto dei principi di sviluppo sostenibile; (ii) gli indirizzi, gli obiettivi, e i conseguenti processi, di sostenibilità e la rendicontazione di sostenibilità sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione;
- monitorare le iniziative internazionali in materia di sostenibilità e la partecipazione ad esse della Società, volta a consolidare la reputazione aziendale sul fronte internazionale;
- monitorare il posizionamento della Società rispetto ai mercati finanziari sui temi di sostenibilità, con particolare riferimento alla collocazione della Società negli indici etici di sostenibilità;
- esaminare le strategie profit e non profit della Società;

⁸ Disciplina normativa in materia di poteri speciali di intervento e di veto esercitati dal Governo sugli assetti societari nei settori nevralgici della difesa e della sicurezza nazionale e in quelli dell'energia, dei trasporti e delle comunicazioni. Nei primi due settori il Governo potrà agire in caso di «minaccia effettiva» di grave pregiudizio per gli interessi essenziali della difesa e della sicurezza sociale.

⁹ Il *Comitato Controllo e Rischi*, a seguito dell'approvazione del Consiglio di Amministrazione, ha assunto la denominazione *Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità* a valere dal 13 settembre 2017, ai fini di supervisionare le attività in materia di sostenibilità in risposta alle richieste conseguenti ai recenti sviluppi normativi.



- esprimere su richiesta del Consiglio, un parere su altre questioni in materia di sostenibilità.

Istituiti dalla Società su base volontaria sono, invece, il Comitato Investimenti ed il Comitato Attività Strategiche che svolgono ruoli consultivi rispettivamente in riferimento a materie quali ad esempio l'approvazione o modifica del budget annuale, *business plan*, piani strategici ed operazioni di investimento e alle tematiche connesse al rispetto del D.L. 21/2012, convertito con modificazioni della Legge 11 maggio 2012, n. 56 (Normativa *Golden Power*).

Per una descrizione dettagliata sulla composizione degli organi che compongono la governance di Avio si rimanda agli specifici capitoli della Relazione finanziaria annuale disponibile sul sito www.avio.com sezione Investitori/Bilanci e Relazioni.

All'interno di tali organi di controllo e amministrazione, la diversità di genere, culturale e professionale delle persone rappresenta un valore chiave e una delle più grandi risorse che dà valore al sistema azienda.

Come espressamente indicato nel Codice di Condotta del Gruppo, anche ripreso nella *Charte étique* della controllata francese Regulus, Avio sostiene e promuove la diversità di razza, sesso, età, nazionalità, religione e convinzioni personali. Questo impegno è rafforzato dalla condanna di qualsiasi forma di discriminazione in tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, a partire dalle attività di assunzione ed assegnazione di mansioni, responsabilità ed obiettivi, erogazione della formazione e retribuzione fino alla cessazione del rapporto stesso.

Le Società del Gruppo adottano modelli di gestione, organizzazione e controllo aziendale basati su un sistema di principi (*Vision, Mission, Valori, Politiche, Codice di Condotta, Modello 231*) e di strumenti di gestione e controllo (*risk management, procedure, controlli*) finalizzati al presidio dei temi rilevanti di natura non finanziaria, in linea con le normative applicabili nei diversi paesi in cui opera, nonché con i principali standard e linee guida internazionali.

In particolare le Società Avio S.p.A., Secosvim ed ELV hanno adottato propri Modelli di Gestione Organizzazione e Controllo ai sensi del d.lgs. 231/2001 e hanno nominato un proprio Organismo di Vigilanza, l'organismo preposto alla vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del Modello.

Pilastri identitari

La missione del Gruppo è incentrata sulla crescita e sulla creazione di valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi per la massima soddisfazione del cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti interessati, dei principi di equità e correttezza nella gestione del rapporto di lavoro, delle norme sulla sicurezza dei lavoratori e delle leggi e delle disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Sulla base di tali principi, il Gruppo Avio si impegna a una condotta corretta e imparziale.

Tutti i rapporti di affari sono improntati a integrità e lealtà e sono intrattenuti senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Per raggiungere questo obiettivo, il Gruppo Avio richiede ai propri dipendenti, nello svolgimento delle loro mansioni, il rispetto dei più elevati standard di condotta negli affari, come stabilito nel Codice di condotta.



Codice di condotta

La Società ha adottato un proprio Codice di condotta, che definisce i principi e le regole di comportamento che i soggetti che lavorano per e con il Gruppo Avio devono rispettare e a cui devono ispirarsi nelle loro attività quotidiane.

Il Codice, approvato dal Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. e applicabile a tutto il Gruppo Avio, definisce i principi di condotta negli affari nonché gli impegni e le responsabilità dei dipendenti del Gruppo e costituisce il programma per assicurare un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla sua attività.

Il Codice rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, tale da metterlo in grado di perseguire nella maniera più efficace la missione del Gruppo.

Il Codice costituisce un elemento fondamentale del modello organizzativo di controllo interno, che il Gruppo Avio si impegna a rafforzare e sviluppare continuamente.

I destinatari del Codice di condotta sono gli amministratori, i sindaci, i dirigenti e i dipendenti di Avio nonché tutti coloro che, direttamente o indirettamente, stabilmente o temporaneamente, instaurano con Avio rapporti e relazioni, ciascuno nell'ambito delle proprie funzioni e responsabilità.

Essi devono rispettare le leggi e i regolamenti applicabili nei diversi contesti geografici in cui Avio opera e improntare i propri comportamenti a quanto previsto nel Codice.

Il Codice di condotta include aspetti fondamentali quali:

- Principi etici: rappresentano il riferimento in base al quale devono agire i dipendenti di Avio; essi sono Integrità, Lealtà, Correttezza, Affidabilità.
- Regole di comportamento: costituiscono la declinazione pratica dei principi etici, cui tutti i destinatari del Codice devono attenersi; le regole di comportamento presenti nel Codice di condotta coprono tutti i temi di natura non finanziaria trattati nella presente dichiarazione.
- Modalità di attuazione e controllo: definiscono i presidi aziendali deputati a vigilare sull'applicazione del Codice, nonché i sistemi di segnalazione utilizzabili dai destinatari.

Sistema di reporting non finanziario

Avio ha avviato il processo d'implementazione di un sistema di reporting non finanziario conforme ai requisiti del d.lgs. 254/2016 e dei *GRI Sustainability Reporting Standards*, che sarà sviluppato ed integrato anche alla luce degli esiti di questo primo anno di rendicontazione non finanziaria. La Direzione Comunicazione supervisiona tale sistema di reporting ed è responsabile per la gestione degli aspetti di sostenibilità.

3.2. Il sistema interno di controllo dei rischi

Elemento qualificante ed essenziale della *Corporate Governance* delle società del Gruppo Avio (Avio S.p.A. e le sue controllate) è il Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi (in seguito "SCIGR"), ispirato alle *best practice* vigenti e in particolare allo standard internazionale *Enterprise Risk Management-Integrated Framework (ERM Integrated Framework)*.

Tale sistema assume un ruolo fondamentale nell'individuazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi significativi, rendendoli compatibili con gli obiettivi strategici aziendali e contribuendo, quindi, alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.



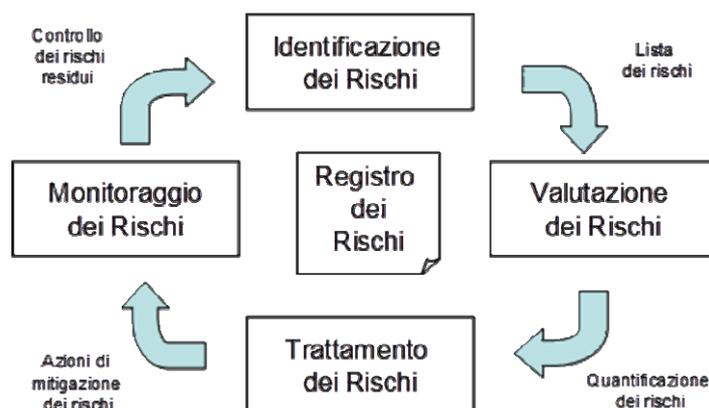
Esso è costituito da un insieme di regole e strutture organizzative, volte a contribuire in modo proattivo alla salvaguardia del patrimonio sociale del Gruppo Avio e ad una efficiente ed efficace conduzione del Gruppo in linea con le strategie aziendali.

Per quanto riguarda le società estere controllate dal Gruppo, la definizione e il funzionamento del SCIGR vengono definiti sulla base delle Linee Guida del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi emanate da Avio S.p.A. Le Linee Guida contengono sinteticamente tutti i diversi aspetti del SCIGR a cui le società controllate da Avio S.p.A. sono chiamate ad adeguarsi, limitatamente a quanto applicabile al proprio business e organizzazione aziendale, fermo restando il rispetto delle norme applicabili nei Paesi in cui tali società hanno sede.

Avio S.p.A. si è dotata di una struttura trasversale di *Risk Management* dedicata specificatamente alla gestione dei rischi interni generali del Gruppo, proceduralizzando tale processo nell'ambito del Sistema di Gestione per la Qualità certificato UNI EN ISO 9001:2015 e UNI EN 9100:2016. La sopra citata procedura definisce le modalità e le responsabilità per la identificazione, valutazione, mitigazione e controllo dei rischi interni generali a tutti i livelli della struttura aziendale di Avio prendendo come riferimento la struttura dei processi aziendali così come definiti nel Sistema di Gestione per la Qualità in vigore, adottato in maniera volontaria e in conformità alla norma internazionale ISO 9001.

In relazione alla gestione di rischi specifici, invece, gli altri Sistemi di Gestione della Società (Salute e Sicurezza sul luogo di lavoro e Prevenzione di Incidenti Rilevanti e Ambiente, conformi rispettivamente alle norme OHSAS 18001 e ISO 14001) hanno loro procedure dedicate, rispondenti a precise indicazioni di legge e/o di sistema dedicato.

Il processo di gestione attuato è sintetizzabile in quattro macro-fasi, come rappresentato nella figura sotto riportata, con un output finale operativo rappresentato dal "Registro dei Rischi" che elenca e classifica tutti i rischi identificati (sia già trattati che in corso di trattamento) e che si possono potenzialmente presentare compromettendo gli obiettivi aziendali.



Le macro fasi del processo di gestione dei rischi del Gruppo Avio

Le principali figure aziendali responsabili del processo di gestione dei rischi sono:

- **Risk Manager:** è la figura responsabile del coordinamento e gestione dell'intero processo. Riporta direttamente all'Amministratore Delegato in qualità di Amministratore incaricato del SCIGR e garantisce la corretta applicazione delle modalità di gestione dei rischi aziendali e ne richiede, ove



necessario, le adeguate riserve o coperture assicurative. Attualmente tale figura è ricoperta dal Responsabile della Direzione *Legal, Compliance & Corporate Affairs* di Avio S.p.A.;

- **Risk Owners:** sono i Responsabili che coprono tutte le aree di possibile rischio aziendale;
- **Risk Specialists:** sono, nell'area di propria competenza, coloro che conoscono le modalità di gestione del rischio, ne sanno analizzare e valutare gli impatti e sono in grado di proporre ed attuare adeguate azioni di mitigazione.

La struttura dell'*Internal Audit* ha il compito, invece, di fornire *assurance* indipendente sul SCIGR, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione ed è incaricato di verificare che il SCIGR sia funzionante ed adeguato rispetto alle dimensioni e all'operatività del Gruppo. L'*Internal Audit* verifica, inoltre, che i rischi siano gestiti coerentemente con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione, con le norme esterne e con le regole interne al Gruppo.

Con riferimento ai principali rischi individuati dal Gruppo, oltre a quelli direttamente legati al settore spaziale¹⁰, come i rischi operativi, normativi, di mercato, legati ad esempio a mutamenti nelle politiche di accesso allo spazio e al numero limitato di programmi spaziali, risultano di rilievo anche rischi di natura non puramente finanziaria. Tali rischi sono stati identificati attraverso un processo di mappatura delle criticità economiche, sociali e ambientali che possono generare impatti rilevanti sulle attività del Gruppo, partendo da un'analisi del contesto di operatività e integrando la stessa con riferimenti provenienti sia da uno studio dell'attuale quadro di mercato, attraverso attività di *benchmarking*, sia dal recepimento delle indicazioni provenienti dalle principali istituzioni internazionali, quali ad esempio il *World Economic Forum*. Di seguito vengono dunque riportati i risultati del processo di mappatura effettuato:

| Ambito | Rischi | Principali Presidi |
|--|--|---|
| Sociale – Sicurezza nei prodotti, impianti e informazioni classificate | Non corretta progettazione che può indurre l'avverarsi di eventi che minano la sicurezza | Avio ha demandato il presidio dei rischi di mancata conformità del prodotto <i>as design</i> ai requisiti alla Direzione Ingegneria e Sviluppo Prodotto, che ne sottoscrive lo stato di qualifica in concorso con il responsabile della Direzione Qualità Prodotto. |
| | Impatti negativi dovuti all'uso di materiale esplosivo negli impianti | La qualità e sicurezza dei prodotti così come la prevenzione di incidenti rilevanti, sono gestite dalle società del Gruppo attraverso i rispettivi sistemi di gestione e in linea con i principi delle politiche adottate in materia e la relativa struttura organizzativa. |
| | Perdita di dati e informazioni classificate | Con specifico riferimento al rischio di perdita dei dati, l'Area ICT è responsabile del presidio di tale rischio e provvede affinché le informazioni classificate siano trattate secondo la normativa vigente. |
| Sociale - Catena di fornitura | Mancata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori | Per Avio S.p.A., ELV e Secosvim, la gestione degli acquisti è accentrata sotto la responsabilità della Direzione Acquisti. Il processo di selezione è formalizzato in procedure interne di qualifica e valutazione delle prestazioni. Regulus gestisce autonomamente i propri fornitori adottando i principi e le linee guida emanate dalle case madri (Avio S.p.A. e Ariane Group). |

¹⁰ Per maggiori informazioni si rimanda alla sezione "Principali rischi e incertezze a cui il Gruppo è esposto" della Relazione Finanziaria Annuale 2017.

| Ambito | Rischi | Principali Presidi |
|--|---|--|
| <i>Governance</i> - Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa | Episodi di corruzione nei processi e nelle attività del Gruppo | La Società ha adottato il Codice di Condotta del Gruppo, che definisce i principi di prevenzione in materia, nonché il Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi del d.lgs. 231/2001 nel quale si definiscono gli <i>standard</i> di controllo nell'ambito della corruzione attiva e passiva. Il Gruppo, inoltre, diffonde a tutto il personale le politiche sull'anticorruzione attraverso attività di comunicazione e formazione. |
| <i>Ambiente</i> | Inadeguata gestione dei rifiuti | Nel Codice di Condotta il Gruppo dichiara di non accettare alcun compromesso nel campo della tutela dell'ambiente. |
| | Inadeguata gestione dei consumi energetici, delle emissioni e delle risorse idriche | Il Gruppo adotta sistemi di gestione ambientale definiti in conformità ai principali standard e norme internazionali in materia. Inoltre ha implementato sistemi di gestione della sicurezza definiti in aderenza alla Direttiva Seveso III e alle norme di recepimento nazionale. |
| | Mancata compliance a normative per la tutela ambientale | Le Società del Gruppo predispongono annualmente e comunicano alle autorità competenti relazioni sulla gestione dei propri aspetti ambientali ed energetici. |
| <i>Gestione delle risorse umane</i> | Mancata o inadeguata formazione del personale | L'importanza del fattore umano e l'attenzione alla formazione, alla salute e sicurezza dei lavoratori sono richiamati nei principi statuiti nel Codice di Condotta del Gruppo. |
| | Inadeguati sistemi per garantire le pari opportunità nelle attività di selezione e assunzione del personale | Principi etici legati ai diritti umani sono puntualmente richiamati all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231. Inoltre lo stesso adotta Sistemi di gestione sicurezza sul lavoro ai sensi della norma OHSAS 18001 o ispirati alla stessa. Inoltre il Gruppo ha implementato sistemi di gestione della sicurezza definiti in aderenza alla Direttiva Seveso III e alle norme di recepimento nazionale. |
| | Perdita di personale competente, qualificato e di talento | Il Gruppo applica politiche retributive volte a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai propri dipendenti. |
| | Violazione dei diritti umani | Le Società del Gruppo definiscono ed implementano a livello locale un Piano di Formazione e di Addestramento annuale, al fine di sviluppare ed estendere le conoscenze dell'organizzazione e patrimonializzare l'esperienza aziendale. |
| | Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro | |

3.3. Il sistema di politiche per la gestione dei temi *Environmental, Social, Governance*

Avio si è dotata di un modello di gestione e organizzazione basato su un sistema di principi – *Mission*, Valori, Codice di Condotta, Politiche - e di strumenti di gestione e controllo - *risk management*, procedure, controlli - che esprimono l'impegno del Gruppo al presidio dei temi rilevanti di natura non finanziaria, in linea con il quadro normativo di riferimento, i principali standard e le linee guida internazionali di riferimento.

La missione del Gruppo Avio è rivolta alla crescita e alla creazione del valore, attraverso la fornitura di prodotti e di servizi innovativi che soddisfino il cliente, nel dovuto rispetto dei legittimi interessi di tutte le categorie di soggetti interessati, dei principi di equità e correttezza e delle leggi e disposizioni regolamentari applicabili ai suoi diversi campi di attività.

Per raggiungere questo obiettivo, il Codice di Condotta, aggiornato dal Gruppo nel 2017, attraverso i principi in esso statuiti, costituisce un elemento fondamentale alla base delle decisioni e dell'operatività del Gruppo. Esso rappresenta la guida rivolta a tutti i soggetti che hanno un rapporto con il Gruppo Avio, interni ed esterni,



a cui ispirare la condotta aziendale e la gestione delle relazioni con i principali portatori di interesse per perseguire la missione aziendale.

Il Codice rivolto a tutto il Gruppo Avio, definisce i principi di condotta negli affari nonché gli impegni e le responsabilità nei confronti dei dipendenti del Gruppo, dei rapporti con l'esterno con i principali stakeholder ed infine in tema di salute, sicurezza, igiene e ambiente.

Inoltre, tale strumento assicura un'efficace prevenzione e rilevazione di violazioni di leggi e di disposizioni regolamentari applicabili alla propria attività.

I destinatari del Codice sono gli organi sociali di Avio S.p.A. e delle sue controllate, tutti i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo e tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di una o più società del Gruppo o con i quali esso intrattiene rapporti di affari su base duratura (fornitori, consulenti, esperti, agenti e concessionari). Tutti i destinatari si impegnano al rispetto dei valori enunciati all'interno del Codice e attestano tale impegno accettandolo e sottoscrivendolo.

Sull'esempio della Capogruppo e in linea con gli elevati standard adottati dalla stessa, Regulus ha elaborato la *Charte Etique* (di seguito anche "Carta Etica") che, articolata su tre temi – protezione e rispetto dei dipendenti, conformità a leggi, norme e normative e requisiti per i partner – si applica a tutti i dipendenti della società, all'interno e all'esterno, nella misura in cui un impegno esterno possa essere influenzato da una clausola della Carta.

Unitamente al Codice, Avio S.p.A. ha adottato Politiche aziendali indirizzate ai principali ambiti operativi, brevemente descritte di seguito, che esprimono la responsabilità del Gruppo a garantire una condotta socialmente responsabile e a disciplinare i processi aziendali più rilevanti per il proprio business e il settore di competenza.

La Politica per la Qualità definisce i valori guida fondamentali che governano la condotta di Avio S.p.A. quali il rispetto, la motivazione delle persone, la soddisfazione del cliente, al fine superarne le aspettative, e la creazione del valore finalizzati al mantenimento nel tempo dei più alti livelli di eccellenza in tema di Qualità, prestazioni del prodotto, competitività e livello di servizio, nel rispetto delle norme cogenti.

La Politica per la Salute e Sicurezza sui Luoghi di lavoro e di Prevenzione degli Incidenti Rilevanti esplicita gli aspetti prioritari per Avio S.p.A. nella conduzione delle sue attività, vale a dire la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e della collettività, la sicurezza degli impianti, il controllo e la minimizzazione dei rischi, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, sempre nel pieno rispetto della legislazione applicabile e degli altri requisiti sottoscritti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori.

La Politica ambientale contiene i principi che disciplinano e garantiscono una corretta gestione delle prestazioni ambientali di Avio S.p.A.: conformità alle prescrizioni legali in materia ambientale; protezione e prevenzione, in termini di ottimizzazione dell'impiego delle risorse, minimizzazione degli impatti ambientali e monitoraggio degli indicatori; integrazione, in ottica di condivisione della Politica con le parti interessate.

La Politica per la sicurezza del prodotto si basa sul rispetto delle procedure aziendali, delle esigenze dei clienti e della normativa vigente ed è garantita dalla continua formazione e informazione del personale sulla sicurezza durante le attività manutentive e dall'analisi e valutazione del rischio *Human Factor*.

Nel 2014, in linea con le politiche di Avio S.p.A. sopra citate, Regulus ha elaborato la *Politique en matière de Qualité, de Santé et Sécurité au travail et de respect de l'Environnement* (di seguito anche "Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente") in cui specifica gli obiettivi alla base della sua condotta aziendale - salute e sicurezza delle persone, rispetto per l'ambiente e soddisfazione dei clienti



- declinati in una serie di impegni tesi a raggiungere i più alti livelli di tutela e protezione ambientale e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Gruppo sta procedendo alla formalizzazione del suo sistema di Politiche aziendali al fine di migliorare le attività di monitoraggio e controllo sulle tematiche sociali relative ai diritti umani e sui processi a rischio corruzione, nonché di sensibilizzare maggiormente tutti gli stakeholder interni ed esterni.

3.4. Etica, integrità e modello 231

Etica ed integrità, prevenzione della corruzione e compliance alla normativa rappresentano i più alti valori su cui è improntata la condotta aziendale di Avio. Questo indica, quindi, una gestione delle relazioni con tutti i propri stakeholder ispirata alla massima correttezza, trasparenza e rispetto delle regole interne e delle leggi in vigore, senza alcun conflitto tra interessi aziendali e personali.

Sui temi afferenti l'eticità e l'integrità di *business*, assumono particolare rilevanza i rischi legati:

- a possibili comportamenti fraudolenti da parte dei dipendenti quali attività di corruzione o di donazione nei confronti di un pubblico ufficiale e/o enti terzi;
- alla mancata conformità alle norme che disciplinano i rapporti tra gli Stati nel campo di *import/export*, con conseguente perdita delle licenze necessarie per operare.

In base a quanto previsto dal Codice di Condotta di Gruppo nonché dalla Carta Etica di Regulus:

- gli amministratori, i dirigenti, i dipendenti e gli altri destinatari del Codice e della Carta Etica devono conformarsi agli standard di integrità, onestà e correttezza in tutti i rapporti all'interno e all'esterno del Gruppo;
- viene condannato ogni tipo di corruzione, sia nei confronti di pubblici ufficiali che di privati cittadini.

L'attenzione alla prevenzione "attiva" dei reati è garantita dal Modello Organizzativo adottato ed attuato in Italia dal Consiglio di Amministrazione ai sensi del d.lgs. 231/2001 (di seguito anche "Decreto 231"), nonché dall'Organismo di Vigilanza (di seguito "OdV"), che svolge – tra l'altro – il compito di vigilare sull'efficacia ed osservanza del Modello nonché cura l'aggiornamento di quest'ultimo. Il sistema prevede politiche e misure idonee a garantire lo svolgimento delle attività nel rispetto della legge e ad individuare ed eliminare situazioni di rischio-reato. Infatti, Il Gruppo, come citato nel Codice di Condotta, osserva scrupolosamente la normativa vigente nei settori di attività e le disposizioni emanate dall'OdV ottemperando tempestivamente a ogni loro richiesta ed evitando comportamenti ostruzionistici.

Inoltre, il Modello rappresenta un'opportunità di miglioramento della *Corporate Governance* aziendale e, al contempo, sensibilizza e guida tutte le risorse che operano in nome e per conto della Società rispetto ai temi del controllo dei processi aziendali. In particolare, a seguito dell'integrazione aziendale di Avio con Space2 S.p.A. e alla quotazione della Società sul segmento STAR di Borsa Italiana nonché alla susseguente riorganizzazione aziendale, si è reso necessario procedere all'aggiornamento del Modello 231 relativamente alla corruzione tra privati, nonché l'inserimento della nuova Parte Speciale 11 dedicata ai reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato.

Avio ha, altresì, previsto specifiche attività di formazione e comunicazione tese a garantire la conoscenza dei contenuti chiave del Decreto 231 e del Modello Organizzativo da parte di tutte le strutture del Gruppo.

In particolare nel corso del 2017 Avio S.p.A. ha provveduto a comunicare ai membri del Consiglio d'Amministrazione di Avio S.p.A., Secosvim ed ELV il nuovo Codice di Condotta di Gruppo e a somministrare la formazione sul d.lgs. 231/2001, strutturata in specifici moduli relativi alle procedure e politiche anti-



corruzione e rivolta al personale delle aree a rischio tramite piattaforma e-learning a 29 dipendenti (tra il 2015 e il 2017 sono state formate 374 persone). Altresì, per completezza delle informazioni fornite, nel mese di gennaio 2018 è stata erogata una formazione *ad hoc* a tutti i dirigenti delle due Società Avio S.p.A. ed ELV S.p.A. (in totale 23) al fine di coprire il 100% del personale delle aree a rischio. Oltre alla formazione rivolta ai soggetti a rischio, il Codice di Condotta ed i suoi aggiornamenti periodici vengono sottoposti alla firma per accettazione di tutti i dipendenti delle società italiane compresi i neo assunti. Regulus, invece, pur non avendo previsto corsi di formazione *ad hoc* su tali tematiche, ha provveduto a comunicare a tutti i dipendenti la Carta Etica. Ad oggi il Gruppo non ha previsto attività di formazione a fornitori e/o a partner commerciali ponendosi questo tema come obiettivo per il prossimo triennio.

Le società del Gruppo residenti in Italia consegnano ai propri fornitori ed ai *sub-contractor*, esteri ed italiani, il Codice di Condotta aziendale in cui sono indicati tra gli altri gli aspetti relativi alla lotta alla corruzione. [GRI 205-2]

Con riferimento alle società estere del Gruppo, la Capogruppo ha predisposto specifiche “Linee Guida 231”, in linea con il Modello adottato dalla stessa ai sensi del d.lgs. 231/2001, che riportano i comportamenti generali e specifici da attuare nella conduzione delle attività considerate sensibili, in conformità alle norme applicabili nei Paesi in cui operano. Le Linee Guida rappresentano un punto di riferimento per le società estere del Gruppo, secondo le quali i singoli OdV potranno avvalersi del supporto e dell’attività di coordinamento forniti dall’OdV della Capogruppo.

Per ogni ulteriore informazione circa il Modello Organizzativo, si rinvia alla Relazione sulla Corporate Governance.

Al fine di comunicare direttamente con l’Organismo di Vigilanza, il Gruppo ha predisposto un indirizzo di posta elettronica che garantisce la riservatezza al segnalante e la protezione da qualsiasi forma di ritorsione.

Inoltre, è in corso un processo di strutturazione di un sistema di *whistleblowing*. Si tratta di un canale per rafforzare la raccolta delle segnalazioni di eventuali disfunzioni dell’assetto organizzativo o del sistema dei controlli interni, nonché ogni altra irregolarità nella gestione o violazione delle norme disciplinanti l’attività di Avio.

Tutte le società del Gruppo prevedono, inoltre, periodiche attività di assessment ed audit sui processi che possono avere un impatto sul rischio di corruzione (es. acquisti, transazioni finanziarie). [GRI 205-1]



[GRI 205-1] Numero e percentuale di processi del Gruppo sottoposti a valutazione del rischio corruzione.

| Processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione | u.m. | 2017 |
|---|------|------------------|
| Processi analizzati per rischi legati alla corruzione | N. | 16 |
| Processi totali | | 72 ¹¹ |
| Processi analizzati per rischi legati alla corruzione | % | 22 |

L'impegno di Avio all'integrità, alla prevenzione della corruzione e alla *compliance* alla normativa è ripagato dall'assenza nel 2017 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust [GRI 206-1] così come dall'assenza di sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di normative e regolamenti in materia economica e sociale e per la violazione di normative [GRI 419-1]. Nel corso del 2017 non si sono, inoltre, registrati episodi di corruzione. [GRI 205-3]

¹¹ Il dato si riferisce al numero complessivo di processi delle 4 società (Avio, Secosvim, ELV e Regulus)



4. L'attenzione ai diritti umani

Il rispetto dell'integrità di ciascun collaboratore rappresenta per Avio una priorità imprescindibile nella conduzione del proprio business e requisito fondamentale per lo sviluppo di un ambiente di lavoro collaborativo e affidabile ispirato alla lealtà, alla correttezza, al rispetto dei principi aziendali e degli obblighi di legge vigenti.

A tal fine, inoltre, il Gruppo si impegna a non intrattenere rapporti con fornitori, partner e clienti che impieghino pratiche riconducibili a violazioni o abusi dei Diritti Umani. Avio richiede, infatti, ai propri fornitori e subappaltatori l'accettazione contrattuale del Codice di Condotta aziendale, al fine di garantire il rispetto degli stessi principi nella conduzione delle loro attività.

Il Gruppo può essere potenzialmente esposto al rischio che nei luoghi di lavoro si verifichino situazioni o comportamenti discriminatori verso singoli lavoratori o specifiche categorie di questi riguardo opinioni politiche e sindacali, religione, razza, nazionalità, età e sesso, orientamento sessuale e stato di salute.

All'interno del Codice di Condotta e della Carta Etica di Regulus, il Gruppo esplicita la propria responsabilità a contrastare e salvaguardare i lavoratori da qualsiasi forma di molestia o comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, al sesso, alla religione o ad altre caratteristiche personali che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona. Avio non tollera, inoltre, alcuna forma di lavoro minorile.

Tali principi etici sono puntualmente richiamati all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231, il cui mancato rispetto potrebbe esporre il Gruppo a sanzioni e procedimenti legati ai reati che rientrano nel perimetro del Decreto 231.

L'attenzione sul rispetto dei diritti umani è dimostrato dall'assenza nel 2017 di episodi rilevati o segnalati di effettiva o presunta discriminazione o violazione di tali diritti. *[GRI 406-1]*



5. La valorizzazione e il rispetto delle persone

Il Gruppo Avio riconosce nella motivazione e sviluppo professionale delle proprie persone un elemento chiave per il mantenimento della competitività, strettamente connesso alla capacità di creare valore per gli azionisti e di soddisfare le esigenze del cliente. Avio si impegna ad una gestione e crescita equa del potenziale intellettuale delle proprie risorse umane, garantendo parità di trattamento e condannando qualsiasi forma di discriminazione.

Gli elementi legati al reclutamento del personale assumono importanza alla luce della difficoltà che il Gruppo riscontra nell'attrarre e/o mantenere risorse competenti, qualificate e di talento, tra quelle disponibili sul mercato e/o già in azienda. Avio, infatti, dipende, in parte, dall'apporto professionale del proprio management, altamente qualificato e difficilmente sostituibile, oltre che del personale dedicato alle attività di ingegneria, ricerca e sviluppo, che concorre in misura rilevante al raggiungimento dei risultati aziendali.

All'interno del Codice di Condotta di Gruppo e della Carta Etica di Regulus, il Gruppo manifesta il proprio impegno verso la creazione di un ambiente di lavoro collaborativo e di fiducia e sottolinea l'importanza rivestita dal rispetto per l'individuo, in conformità alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO).

A livello Corporate, gli aspetti inerenti la selezione e assunzione del personale sono coordinati dalla Direzione *Human Resources* (di seguito "HR" oppure "Risorse Umane"), a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, supportata dagli enti aziendali attivi nella definizione dei fabbisogni, e, se ritenuto necessario, coadiuvata da società esterne specializzate in processi di selezione e valutazione, al fine di rafforzare l'attività di *scouting*. Tali aspetti vengono gestiti localmente dai rispettivi dipartimenti HR delle società operative.

Il Gruppo, inoltre, si è dotato di una procedura che regola le modalità di gestione dei processi di selezione e assunzione del personale, in modo tale che siano realizzati nel rispetto dei principi aziendali, al fine di disporre di personale adeguato per la copertura dei ruoli aziendali.

Tale procedura si applica a tutto il Gruppo, compatibilmente alle normative e ai regolamenti interni delle società estere, e definisce le modalità operative necessarie:

- alla definizione e validazione dei fabbisogni (vale a dire i criteri - in termini di responsabilità di ruolo, attività previste, competenze tecniche, gestionali, scolarità, esperienze professionali - e le modalità per l'avvio dell'autorizzazione preventiva);
- al processo di reclutamento e selezione;
- alla gestione dell'accoglimento, che coincide con l'ingresso del neoassunto in azienda.

Nella tabella di seguito sono riportati i dati relativi alla ripartizione dei dipendenti per categoria professionale, fascia di età, genere e area geografica.¹²

¹² Il personale operativo in Guyana Francese ricomprende personale della Società Regulus, dipendenti distaccati della Società Avio S.p.A. e dipendenti distaccati di Ariane Group. Un'apposita Convenzione di Sito, redatta negli interessi delle diverse parti sociali, definisce i dettagli degli Accordi che regolano il rapporto di lavoro del personale distaccato.



[GRI 405-1] Composizione e suddivisione dei dipendenti per categoria professionale, genere, età, area geografica.

| Categoria professionale | Italia | | | Guyana Francese | | |
|---------------------------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | 21 | 2 | 23 | 3 | 0 | 3 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 5 | 0 | 5 | 2 | 0 | 2 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 16 | 2 | 18 | 1 | 0 | 1 |
| Quadri | 155 | 19 | 174 | 16 | 2 | 18 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 84 | 13 | 97 | 10 | 2 | 12 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 71 | 6 | 77 | 6 | 0 | 6 |
| Impiegati | 159 | 53 | 212 | 45 | 10 | 55 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 14 | 1 | 15 | 2 | 0 | 2 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 107 | 47 | 154 | 32 | 4 | 36 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 38 | 5 | 43 | 11 | 6 | 17 |
| Operai | 261 | 13 | 274 | 26 | 0 | 26 |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 35 | 2 | 37 | 1 | 0 | 1 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 168 | 8 | 176 | 24 | 0 | 24 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 58 | 3 | 61 | 1 | 0 | 1 |
| Totale | 596 | 87 | 683 | 90 | 12 | 102 |

Nelle tabelle seguenti si riportano invece i dipendenti distribuiti per tipologia di contratto e di impiego, distinti per genere ed area geografica.

[GRI 102-8] Numero di dipendenti per tipologia di contratto (indeterminato e determinato), per area geografica e genere.

| Tipologia di contratto | Italia | | | Guyana Francese | | |
|---------------------------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Contratto a tempo determinato | 0 | 0 | 0 | 4 | 1 | 5 |
| Contratto a tempo indeterminato | 596 | 87 | 683 | 86 | 11 | 97 |
| Totale dipendenti | 596 | 87 | 683 | 90 | 12 | 102 |



[GRI 102-8] Numero di dipendenti per tipologia di impiego (full-time e part-time), area geografica e genere.

| Tipologia di impiego | Italia | | | Guyana Francese | | |
|----------------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Full-time | 596 | 87 | 683 | 90 | 12 | 102 |
| Part-time | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 596 | 87 | 683 | 90 | 12 | 102 |

5.1 Il dialogo con le organizzazioni sindacali

Promuovere un costante rapporto di informazione e concertazione con le organizzazioni sindacali sui temi di interesse comune rappresenta una priorità per il Gruppo che si impegna ad assicurare il benessere e la tutela dei diritti dei suoi lavoratori.

Con l'obiettivo di garantire il rispetto scrupoloso della normativa, Avio stipula con i propri dipendenti contratti di impiego in linea con le norme nazionali e internazionali applicabili.

Avio assicura e salvaguarda il diritto e la libertà di associazione e contrattazione collettiva, in conformità alla normativa vigente nei paesi in cui opera, e adotta un atteggiamento aperto verso le attività organizzative dei sindacati. A tal riguardo, si segnala che la totalità dei dipendenti del Gruppo sia in Italia che in Guyana Francese è coperta da accordi collettivi di contrattazione. [GRI 102-41]

Il Gruppo, in materia di dialogo con le parti sociali, può essere potenzialmente esposto al rischio che nei luoghi di lavoro si verifichino conflittualità (ad esempio scioperi, petizioni) legate a situazioni di disaccordo su determinate scelte aziendali (ad esempio negoziazione di condizioni contrattuali non propriamente vantaggiose verso singoli lavoratori o specifiche categorie di questi) oppure a fattori esterni (ad esempio proteste nazionali e/o di settore contro azioni governative). Il verificarsi di tali condizioni e la presenza di scioperi o d'interruzioni del lavoro nelle strutture del Gruppo possono esporlo al rischio di peggioramento del clima lavorativo, determinando una minore produttività, un maggior turnover del personale e, potenzialmente, anche un peggioramento della reputazione aziendale.

All'interno del Codice di Condotta, Avio declina i principi di trasparenza e correttezza di riferimento per la promozione dei propri rapporti con le organizzazioni sindacali.

La gestione del dialogo con le parti sociali è demandata alla Direzione centrale HR ed ai rispettivi dipartimenti delle società operative che garantiscono una comunicazione aperta, attraverso incontri periodici con le organizzazioni sindacali, ed il rispetto delle regole e delle pari opportunità.

Nel corso del 2017, la società estera Regulus ha siglato con le rappresentanze sindacali territoriali due accordi in tema di orari di lavoro e trattamenti economici. Inoltre, grazie ad un accordo di "uguaglianza professionale uomo-donna" firmato nel 2015, la società francese monitora specifici indicatori sociali ed economici, il cui andamento viene comunicato regolarmente ai rappresentanti del personale.

Per quanto riguarda Avio S.p.A., nel corso del 2017 sono stati firmati i seguenti accordi di secondo livello: rinnovo del "Premio di Partecipazione", "Premio presenza" e "Imparziale". Inoltre è stato introdotto un Sistema di Welfare per quadri, impiegati ed operai.

Nel caso di cambiamenti organizzativi significativi è importante rilevare come le Società del Gruppo gestiscono il periodo di preavviso fornito ai dipendenti. Ogni società del Gruppo fa riferimento per tale aspetto alla contrattazione collettiva nazionale o alla normativa vigente in loco. In riferimento all'Italia, il



periodo di preavviso dipende dalla normativa vigente (ad esempio nel 2017 per la fusione per incorporazione avvenuta è stato applicato quanto previsto dall'art. 47 1° comma, Legge 428/1990 che prevede 25 giorni di preavviso). [GRI 402-1]

In Guyana Francese Regulus il preavviso è disciplinato dalla “*Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC)*”. È prevista una riunione di informazione e consultazione che si deve svolgere almeno due mesi prima della modifica organizzativa. [GRI 402-1]

Infine, si segnala che nel 2017 non si sono verificati scioperi né alcun episodio di contestazione da parte dei dipendenti nei confronti delle società del Gruppo.

5.2 Passione e sviluppo delle competenze e gestione dei talenti

Alla luce dell'evoluzione tecnologica, della crescente innovazione e della continua evoluzione normativa del settore della propulsione spaziale, Avio attribuisce alla formazione e sviluppo delle competenze un ruolo chiave nel processo di valorizzazione e crescita del capitale umano.

Come richiamato nel Codice di Condotta di Gruppo e nella Carta Etica di Regulus, il Gruppo si impegna ad offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, incoraggiando l'impegno continuo delle sue persone.

In relazione alle attività di sviluppo e formazione poste in essere per il consolidamento e il trasferimento delle competenze tra i dipendenti, la potenziale non adeguatezza dei programmi formativi costituisce il principale rischio, che potrebbe incidere negativamente sull'efficienza produttiva, sulle prospettive di crescita e sulla sicurezza delle attività del Gruppo.

Avio S.p.A. si è dotata di una specifica procedura di formazione ed addestramento del personale che ha lo scopo di stabilire il processo ed i criteri per l'acquisizione e lo sviluppo delle competenze e del livello di consapevolezza del ruolo esercitato dal personale. Sulla base delle linee guida definite dalla Direzione Risorse Umane di Gruppo, le società definiscono ed implementano a livello locale un Piano di Formazione e di Addestramento annuale, al fine di sviluppare ed estendere le conoscenze dell'organizzazione e patrimonializzare l'esperienza aziendale.

In funzione dei nuovi business e cambiamenti del contesto aziendale, le società del Gruppo partono da un'analisi dei fabbisogni formativi e pianificano l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze, identificando l'appropriata modalità di formazione al fine di colmarne i *gap* (formazione in aula frontale, formazione on-the-job, formazione in *e-learning* grazie al contributo sia di docenti interni qualificati che di società di formazione specializzate e certificate). Vengono svolte, inoltre, periodiche valutazioni tramite questionari per accertare sia il raggiungimento del livello di competenza richiesto che il livello di soddisfazione delle risorse. Le iniziative formative sono differenziate in base agli specifici ruoli e bisogni di formazione ed addestramento, stabiliti tramite una attenta pianificazione da parte dell'Area Apprendimento di ogni singola società. In funzione dei diversi apporti professionali, il Gruppo favorisce in maniera strutturata diversi percorsi di formazione: “generale”, attinente ai concetti di gestione per la qualità; “mirata”, per singole attività specialistiche; di “addestramento tecnico”, per il personale la cui abilità operativa ha influenza sulla qualità del prodotto, comprendendo le qualificazioni a fronte di quanto previsto dalla normativa applicabile.

Avio considera l'addestramento e la formazione quali strumenti essenziali per il conseguimento degli obiettivi di crescita professionale e di soddisfazione delle proprie risorse umane. In quest'ottica, il Gruppo pone particolare attenzione all'erogazione di sistemi formativi e di crescita professionale orientati al



raggiungimento di risultati a lungo termine, in grado di favorire l'attrazione dei talenti ed incidere sulla capacità del Gruppo di trattenere e motivare le risorse chiave, ridurre il turnover, nonché garantire stabilità e continuità gestionali.

In un mercato del lavoro in forte mutamento e altamente competitivo, i principali rischi a cui l'organizzazione è esposta, in ambito di *retention*, sono legati a politiche remunerative e di sviluppo professionale, da parte di *competitor*, maggiormente attrattive, nonché al mutamento degli assetti azionari e della struttura del governo societario, come risultato dell'operazione di fusione per incorporazione societaria.

In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Avio si impegna a gestire la propria forza lavoro ed in particolare i cambiamenti aziendali: il tasso di turnover del Gruppo nel 2017 è stato pari a 1,8%. Di seguito si riporta un dettaglio delle assunzioni e dei dipendenti che hanno lasciato il Gruppo.¹³

[GRI 401-1] Numero totale e tasso di nuovi assunti per età, genere e area geografica.

| Fascia di età | Italia | | | Guyana Francese | | |
|---------------------------------|------------|------------|------------|-----------------|-------------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 5 | 1 | 6 | 3 | 0 | 3 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 13 | 5 | 18 | 1 | 2 | 3 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 4 | 0 | 4 | 0 | 1 | 1 |
| Totale (n.) | 22 | 6 | 28 | 4 | 3 | 7 |
| Totale (%) | 3,7 | 6,9 | 4,1 | 4,4 | 25,0 | 6,9 |

[GRI 401-1] Numero totale e tasso di turnover per età, genere e area geografica.

| Fascia di età | Italia | | | Guyana Francese | | |
|---------------------------------|------------|----------|------------|-----------------|-------------|------------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| <i>età inferiore ai 30 anni</i> | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| <i>tra i 30 e i 50 anni</i> | 6 | 0 | 6 | 0 | 2 | 2 |
| <i>età superiore ai 50 anni</i> | 7 | 0 | 7 | 0 | 1 | 1 |
| Totale (n.) | 13 | 0 | 13 | 1 | 3 | 4 |
| Totale (%) | 2,2 | 0 | 1,9 | 1,1 | 25,0 | 3,9 |

Nel 2017 sono state erogate 21.161 ore di formazione, concentrate in particolare sul rafforzamento delle competenze tecniche/informatiche e trasversali e sul tema relativo alla sicurezza.

Sono stati coinvolti nelle attività di formazione principalmente gli impiegati in Italia a cui sono state erogate 35 ore di formazione per dipendente.

¹³ I dati relativi ai nuovi assunti e ai dipendenti che hanno lasciato il Gruppo non ricomprendono il personale distaccato.



Numero di ore di formazione per categoria professionale¹⁴.

| Categoria professionale | u.m. | Italia ¹⁵ | Guyana Francese |
|-------------------------|-----------|----------------------|-----------------|
| Dirigenti | N. | 406 | 7 |
| Quadri | | 4.487 | 414 |
| Impiegati | | 7.480 | 1.285 |
| Operai | | 6.630 | 452 |
| Totale | N. | 19.003 | 2.158 |

[GRI 404-1] Ore medie di formazione pro capite per categoria professionale.

| Categoria professionale | u.m. | Italia | Guyana Francese |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------------|
| Dirigenti | N. | 18 | 2 |
| Quadri | | 26 | 23 |
| Impiegati | | 35 | 23 |
| Operai | | 24 | 17 |
| Totale | N. | 28 | 21 |

Al fine di continuare a garantire la crescita, la gestione ed il rafforzamento del *know how* dei lavoratori, in linea con le necessità attuali e future del Gruppo, Avio intende impegnarsi nei prossimi anni verso una revisione ed aggiornamento dei programmi formativi interni.

Inoltre, ai fini di una più efficace rilevazione dei dati relativi alle attività di formazione e sviluppo del personale, il Gruppo aggiornerà e implementerà il proprio sistema di reporting.

5.3 Remunerazione e sistema premiante¹⁶

Il Gruppo pone particolare considerazione alla gestione delle politiche retributive, con attenzione al rispetto delle normative vigenti e del Codice di Autodisciplina, in termini di modalità e strumenti di erogazione.

Al fine di attrarre, motivare e trattenere giovani di potenziale ed assicurare la crescita professionale e retributiva delle risorse qualificate, Avio si è dotato di una Politica Retributiva in linea con le migliori prassi di mercato e basata sui principi di equità, pari opportunità e meritocrazia. Tale Politica esprime l'impegno di Avio a costruire percorsi di sviluppo nei confronti di impiegati, *professional* e operai, con un budget complessivo nel 2017 di 472,6 mila Euro.

¹⁴ Non è stato possibile effettuare la distinzione tra uomo e donna in quanto l'attuale sistema di reporting per il 2017 non prevede tale dettaglio.

¹⁵ La suddivisione per categoria professionale è una rielaborazione dei dati consuntivi relativi ai corsi di formazione, il cui sistema di reporting per il 2017 non prevedeva tale dettaglio.

¹⁶ Riferito al KPI [GRI 102-35].



Definita dalla Direzione Risorse Umane a livello centrale, la Politica viene successivamente condivisa e validata dalla Direzione Generale, cui spetta l'approvazione finale dei premi e la responsabilità di stabilire preventivamente le soglie complessive di riferimento.

I pacchetti retributivi sono strutturati in modo da garantire l'equilibrio tra componente fissa e variabile. La retribuzione fissa è correlata al valore del ruolo e/o delle competenze della risorsa per l'organizzazione, entro i valori di riferimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e di analisi retributive periodiche, svolte da società specializzate esterne. Tali pacchetti sono completati da una quota variabile, legata al raggiungimento di obiettivi generali di performance aziendali. In Guyana Francese la Retribuzione Variabile è correlata anche ai trattamenti dovuti al personale in quanto lavoratori della base spaziale. La quota viene valutata collettivamente con il Premio Partecipazione ed individualmente, per alcune categorie di dipendenti, in base al conseguimento degli obiettivi annuali prestabiliti con il Premio Variabile. La valutazione delle performance rispetto agli obiettivi definiti è effettuata dal Responsabile diretto del dipendente, nel rispetto dei principi di correttezza, coerenza e obiettività di giudizio. Annualmente la Direzione aziendale emette una Politica di Merito e Sviluppo, ispirata alla differenziazione, nella quale vengono definiti criteri di selettività qualitativi e quantitativi, coerenti con il ruolo e le responsabilità dei dipendenti, per gli adeguamenti retributivi o categoriali.

Nella tabella seguente si riporta il rapporto tra lo stipendio base e la remunerazione media distinto per genere, categoria di lavoratori e per area geografica. Dalla tabella emerge l'elevato impatto della retribuzione variabile in Guyana Francese dove per gli operai raggiunge circa il 56% della retribuzione totale. Tale impatto è dovuto alle peculiarità delle attività del sito produttivo, che garantiscono al personale congrui benefici in termini economici secondo quanto stabilito dalla Convenzione di Sito. Con riferimento, invece, al rapporto tra uomo e donna del salario e della remunerazione emerge che gli uomini percepiscono una retribuzione maggiore rispetto alle donne in tutti i casi tranne per gli impiegati donna in Italia.

Rapporto salario base/remunerazione media dei dipendenti per area geografica, genere e categoria professionale.

| Categoria professionale | Italia | | | Guyana Francese(*) | | |
|-------------------------|--------|-------|--------|--------------------|-------|--------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Dirigenti | 66,2% | 70,3% | 66,5% | - | - | |
| Quadri | 85,4% | 84,9% | 85,3% | 62,2% | - | 62,0% |
| Impiegati | 83,8% | 84,8% | 84,0% | 50,0% | 59,8% | 51,1% |
| Operai | 93,8% | 93,5% | 93,8% | 43,6% | - | 43,6% |

**Per le popolazioni inferiori a tre individui non è stato fornito il dato relativo alle remunerazioni della popolazione della Guyana Francese ritenuto sensibile essendo riferito a pochi soggetti.*



[GRI 405-2] Rapporto salario base donna/salario base uomo per area geografica e categoria professionale.

| Categoria professionale | Italia | Guyana Francese (*) |
|-------------------------|---------------------|---------------------|
| | Rapporto donna/uomo | |
| Dirigenti | 78,38% | |
| Quadri | 95,73% | |
| Impiegati | 102,40% | 96,96% |
| Operai | 94,21% | |

*vedere nota della precedente tabella.

[GRI 405-2] Rapporto remunerazione donna/remunerazione uomo per area geografica e categoria professionale.

| Categoria professionale | Italia | Guyana Francese (*) |
|-------------------------|---------------------|---------------------|
| | Rapporto donna/uomo | |
| Dirigenti | 73,83% | |
| Quadri | 96,20% | |
| Impiegati | 101,19% | 81,11% |
| Operai | 94,45% | |

*vedere nota delle precedenti tabelle.

La remunerazione media comprende, per l'Italia, oltre al salario base, anche il Premio di Partecipazione (PdP), il variabile (VRL) e gli straordinari mentre per la Guyana Francese comprende, oltre al salario base, i premi variabili regolati dalla Convenzione del Centro Spaziale.

5.4 La tutela della salute e sicurezza dei lavoratori

La tutela della salute, igiene e sicurezza dei propri dipendenti sul posto di lavoro è di massima importanza per Avio che, pertanto, nel suo modo di operare rispetta i più alti standard e le specifiche normative applicabili nei Paesi in cui opera, con un approccio improntato al miglioramento continuo.

Il benessere dei lavoratori è infatti non solo un principio morale, ma anche la chiave per una prestazione di successo a livello individuale e aziendale.

Con riferimento alla gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e alla prevenzione di incidenti rilevanti presso gli stabilimenti di Colleferro e in Guyana Francese, i principali rischi valutati dall'organizzazione sono legati all'utilizzo di materiale esplosivo e di altri materiali pericolosi usati per i sistemi propulsivi di lanciatori e missili ed ai relativi mutamenti normativi. Nonostante diverse e specifiche attività vengano condotte in accordo alle normative in vigore, l'utilizzo e la produzione di materiale pericoloso potrebbe dar luogo ad incidenti che oltre ai danni alle persone, sarebbero in grado di determinare ritardi o interruzioni delle attività industriali con possibili effetti negativi in termini reputazionali nonché sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo.



Al fine di tutelare e garantire integralmente la salute e la sicurezza dei lavoratori e la prevenzione di incidenti rilevanti in tutte le proprie attività, il Gruppo si è dotato di politiche e procedure che garantiscono una corretta e uniforme gestione di queste tematiche.

Il Gruppo dichiara nel Codice di Condotta, così come nella Carta Etica di Regulus, il proprio impegno a garantire una gestione efficace della salute, della sicurezza e dell'igiene dei lavoratori e considera tali fattori decisivi per il suo successo. Per questo, nel rispetto dei valori aziendali, il Gruppo si impegna a:

- promuovere l'applicazione dei più alti standard in termini di salute e sicurezza e di prevenzione di incidenti rilevanti;
- preservare l'integrità fisica e morale delle persone, a partire dalla prevenzione e dal monitoraggio continuo dei rischi sui luoghi di lavoro, fino ad arrivare alla predisposizione di specifiche misure di mitigazione degli stessi;
- consolidare una cultura della sicurezza, favorendo la comunicazione, il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le persone.

Nello specifico, Avio S.p.A. ha implementato un efficace sistema di gestione della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SSL), in conformità alla norma OHSAS 18001 e certificato da un ente esterno, ed un sistema di gestione della Sicurezza per la Prevenzione dei Pericoli di Incidenti Rilevanti (PIR), rispondente alla Direttiva Seveso III sui rischi di incidenti rilevanti ex. d.lgs. 105/2015¹⁷ e al Testo Unico 18/06/1931 delle leggi di pubblica sicurezza -TULPS. All'Unità Organizzativa Ingegneria dei Materiali e Processi e Salute, Sicurezza e Ambiente è affidata la responsabilità complessiva dell'attuazione e del controllo del sistema di gestione integrato SSL-PIR. In linea con tale sistema, Avio S.p.A. si è dotata della Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti e del Documento di Politica per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti, con i quali descrive gli obiettivi che intende perseguire nel campo della salute e sicurezza sul lavoro e prevenzione e controllo degli incidenti rilevanti per la salvaguardia dei lavoratori, della comunità e dell'ambiente. Inoltre, la Società si è dotata di un Manuale del Sistema di Gestione Integrato SSL-PIR ed ha definito una serie di procedure con le quali regola le attività dei diversi Enti e Funzioni volte a coordinarne le azioni, individuare potenziali incidenti e situazioni di emergenza e definire idonei piani di risposta in modo da prevenire ed attenuare i relativi rischi. In particolare, la risposta alle situazioni di emergenza è definita con la predisposizione di un "Piano di Emergenza Interno" (PEI). Il PEI è oggetto di informazione, formazione ed addestramento del personale presente in stabilimento, le cui procedure vengono provate per verificarne e migliorarne l'efficacia coinvolgendo, ove possibile, le parti interessate. Avio S.p.A., intendendo mantenere nel tempo i più alti livelli di eccellenza in ambito di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, si è posta gli obiettivi di "zero incidenti sul lavoro e zero malattie professionali" e "zero eventi potenzialmente a rischio di incidente rilevante".

In tale ottica, anche Regulus si è posta, in riferimento alle linee future, l'obiettivo di "zero incidenti". A tal fine, la società francese si è dotata del *Manuel Qualité, Sécurité, Environnement* (di seguito anche "Manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente") in cui descrive il sistema di gestione integrato che, in materia di sicurezza, si basa principalmente con quanto stabilito dalla norma internazionale OHSAS 18001. La particolare attenzione riservata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori viene, inoltre, espressa nella Politica in materia di

¹⁷ Il Decreto detta disposizioni finalizzate a prevenire incidenti rilevanti connessi a determinate sostanze pericolose e a limitarne le conseguenze per l'uomo e per l'ambiente.



Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente. Attraverso questo documento Regulus presenta una serie di impegni, in particolare: favorire il miglioramento continuo grazie all'adozione di un modello organizzativo adeguato ed efficace, garantire una gestione rigorosa degli agenti chimici pericolosi e adottare pratiche e processi in grado di minimizzare i rischi e ridurre la probabilità di accadimento degli incidenti. Gli aspetti relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori sono affidati al Responsabile del servizio sicurezza e ambiente ed è stato predisposto il database ACACIA - *Analyse des Causes et Conséquences d'Incidents et d'Accidents* (Analisi di cause e conseguenze di incidenti e accidenti) - attraverso il quale poter segnalare incidenti, accidenti o potenziali situazioni pericolose a livello di sicurezza.

Nel 2017 si sono verificati 5 infortuni, 2 in Guyana Francese e 3 in Italia¹⁸. [GRI 403-2]

[GRI 403-2] Tipo di infortuni per genere e area geografica.

| Infortuni | Italia | | | Guyana Francese | | |
|---------------|----------|----------|----------|-----------------|----------|----------|
| | Uomo | Donna | Totale | Uomo | Donna | Totale |
| Sul lavoro | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| In itinere | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Totale | 2 | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 |

¹⁸ Gli indici relativi agli infortuni sono pertinenti alle singole normative sul lavoro applicabili nei diversi siti ubicati in Nazioni differenti. Indici sugli infortuni:

- Indice di frequenza: Italia 3,03; Guyana Francese 14,47;
- Indice di gravità: Italia 0,02; Guyana Francese 6,02.



6. L'innovazione tecnologica e l'attenzione alla sicurezza

6.1 Lo sviluppo tecnologico

In un mercato in continua evoluzione, la capacità di competere per Avio si esprime attraverso l'innovazione, cuore pulsante e chiave per l'individuazione, interpretazione e promozione del cambiamento al fine di favorire una cultura dell'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti.

A partire dall'anno della sua fondazione, il Gruppo ha dato prova di essere capace di guidare e direzionare l'innovazione grazie a tecnologie che non conoscono frontiere, progetti che guardano costantemente al futuro e forte impegno volto al miglioramento continuo.

In linea con la *mission* aziendale, l'innovazione in termini di prodotti e processi è da sempre uno dei punti di forza di Avio che opera in un settore, come quello aerospaziale, che richiede e stimola al tempo stesso l'attività di ricerca.

Attualmente, quattro sono i principali canali su cui il Gruppo ha focalizzato il suo sviluppo tecnologico, in particolare: le future applicazioni e versioni di Vega - quali ad esempio progetti accessibili di esplorazione del sistema solare sulle rotte dei NEO (*Near-Earth Objects*), missioni di servizio in orbita (*In-Orbit Servicing*) e conduzione di esperimenti a basso costo a fini didattici e scientifici - ; sviluppo di nuovi materiali e processi per la realizzazione di strutture e componenti destinati ai sistemi di propulsione; estensione in ambito criogenico della catena di produzione relativa agli "*High performance composite materials*", per la creazione di grandi serbatoi criogenici in composito; potenziale utilizzo di materiali compositi usati come alternativa alle tradizionali parti metalliche per motori a razzo a propulsione solida.

La rapida evoluzione delle tecnologie e l'alto livello di concorrenza caratterizzano attualmente l'economia legata al settore spaziale. Pertanto, le imprese che operano nel mercato di riferimento sono tenute a svolgere significative attività nell'ambito della ricerca e sviluppo, al fine di realizzare le tecnologie all'avanguardia necessarie per offrire prodotti competitivi.

A tale scopo, Avio estende la propria rete di interscambio scientifico e le partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti anche attraverso la collaborazione nel campo della ricerca con prestigiose Università e Istituti di ricerca italiani e stranieri. Inoltre Avio sostiene la collaborazione tecnica e operativa con le principali Agenzie Spaziali europee, in particolare l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI), il *Centre National d'Études Spatiales* (CNES) e l'*European Space Agency* (ESA).

La dipendenza delle attività di ricerca e sviluppo dalla committenza di natura pubblica, (ad esempio ESA, ASI, ministeri degli Stati Membri, ecc.) e/o concessione di agevolazioni pubbliche da fondi governativi, comunitari e da parte di altre entità, espone il Gruppo al rischio di non riuscire a reperire i fondi necessari per lo svolgimento delle stesse qualora il Governo Italiano o altre autorità pubbliche nazionali e comunitarie interrompessero definitivamente le erogazioni.

Avio S.p.A. pianifica il proprio sviluppo anche attraverso attività di ricerca e sviluppo in ambito competitivo e pre-competitivo, gestendo un Piano della Ricerca riallineato annualmente e con respiro quinquennale, in linea con la missione e la visione aziendale, includendo attività autofinanziate o in parte cofinanziate.

Ogni attività nel Piano della Ricerca viene gestita attraverso la metodologia classica aziendale di sviluppo dei programmi, le cui registrazioni sono riportate sul sistema EPM (*Enterprise Project Management*) che monitora il relativo stato di avanzamento. Inoltre, vengono effettuati tre riesami formali delle attività nel corso dell'anno.

Nel 2017 il Gruppo ha sostenuto costi per attività di ricerca precompetitiva svolte nell'ambito del Piano della Ricerca Avio pari a € 2.362.690,87, di cui il 60% in attività autofinanziate e il 40% in attività cofinanziate impegnando 22.591 ore del proprio personale. Tali attività, orientate alla preparazione degli sviluppi futuri,



concorrono ai costi totali di Ricerca e Sviluppo che per il Gruppo sono dell'ordine di euro 177 milioni nell'esercizio 2017.

Al fine di accrescere il proprio ruolo nel settore aerospaziale, il Gruppo ha saputo creare una rete di clienti, collaborazioni e partnership con diversi attori del panorama internazionale, di cui si riportano di seguito i principali oltre ad aver aderito ad associazioni di categoria quali ad es. l'Unione degli Industriali di Roma (del circuito Confindustria) e Assonime. [GRI 102-13]

Clienci, collaborazioni e partnership nel panorama internazionale

| | |
|---|---|
|  | <p>Avio collabora con l'Agenzia Spaziale Europea (European Space Agency – ESA) nel settore spaziale partecipando ai programmi di sviluppo dei lanciatori europei Ariane e Vega, oltre allo studio di nuove tecnologie nell'ambito della propulsione spaziale.</p> |
|  | <p>Avio collabora con l'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) nelle attività di sviluppo e innovazione tecnologica legate principalmente alla propulsione spaziale a solido, a liquido e ibrida. Inoltre ASI partecipa alla joint venture ELV (70% Avio e 30% ASI) che sviluppa e realizza il lanciatore Vega in qualità di "prime contractor".</p> |
|  | <p>Avio è partner di Arianespace, di cui detiene una quota del 3,38%. Arianespace è responsabile della commercializzazione dei lanciatori: Ariane e Vega. Avio fornisce ad Arianespace il lanciatore Vega pronto per il lancio.</p> |
|  | <p>La collaborazione con Airbus Safran Launchers oggi Ariane Group, originariamente con Safran nasce attraverso le joint ventures Regulus (60% Avio- 40% ASL) ed Europropulsion (50% Avio-50% ASL) costituite per Ariane 5 e proseguite per il primo stadio del Lanciatore Vega e per Ariane 6.</p> |
|  | <p>Avio collabora con la società tedesca OHB, che sviluppa e produce piattaforme satellitari, per la fornitura del sistema propulsivo, ed è cliente delle controllate di OHB, MT-Aerospace e CGS, per la fornitura di componenti relativi al lanciatore Ariane5</p> |
|  | <p>Avio collabora con Vitrociset in qualità di "prime contractor" del segmento di terra del Centro Spaziale Guianese dedicato al lanciatore Vega in particolare per le attività relative al banco di controllo.</p> |
|  | <p>Avio collabora con Telespazio che supporta i servizi di lancio di Vega dal Centro spaziale di Kourou, fornendo servizi meteo, radar, di telemetria e controllo dei lanci del Vega. Telespazio fornisce, inoltre, elementi del software di volo del lanciatore Vega e del software del banco di controllo.</p> |
|  | <p>Il CIRA è una società pubblico-privata, che vede la partecipazione di Enti di Ricerca, Enti territoriali ed industrie aeronautiche e spaziali, tra le quali Avio. Avio collabora con il CIRA per attività di ricerca legate alla propulsione spaziale.</p> |
|  | <p>SABCA è una delle principali società aerospaziali del Belgio. SABCA collabora con Avio principalmente nell'ambito del sistema di controllo di spinta della propulsione a solido</p> |
|  | <p>RUAG Space collabora con Avio per lo sviluppo e la fornitura dei Fairings e di altri componenti di Vega come l'OBC (on board computer)</p> |
|  | <p>Yuzhnoye SDO fornisce ad Avio il motore del quarto stadio di Vega e collabora in attività di ricerca e sviluppo</p> |



GKN Space Sweden collabora con Avio per lo sviluppo e fornitura delle turbine per le turbopompe di Avio

Dando valore al legame con il territorio e la comunità locale, il Gruppo in Italia si è fatto promotore di diverse iniziative di coinvolgimento e sponsorizzazione volte ad incubare competenze tecniche nel settore spaziale, stimolare lo sviluppo di tecnologie innovative e creare consapevolezza in merito alle opportunità fornite dai sistemi di accesso allo spazio. Nel 2017, le principali iniziative lanciate si focalizzano sul filone del sostegno economico ad attività formative, in particolare l'erogazione di sette borse di studio per il Master in "Sistemi di Trasporto Spaziale" organizzato dall' Università di Roma "La Sapienza" e di una borsa di studio per dottorati in discipline tecniche, per le quali sono stati investiti € 170.400.

In tale contesto, la tutela dei diritti di proprietà intellettuale è un elemento fondamentale per il successo dei prodotti e per il posizionamento competitivo del Gruppo e, a tal fine, il Gruppo è costantemente impegnato nella registrazione e nella tutela dei propri marchi e brevetti. A seguito degli investimenti in attività di ricerca e sviluppo, il Gruppo ha sviluppato negli ultimi anni nuovi prodotti e soluzioni per i propri clienti. Al fine di proteggere i diritti intellettuali, a fine 2017, risultano depositati 20 brevetti (già riconosciuti o in attesa di riscontro dagli Uffici competenti) prevalentemente focalizzati a prodotti e tecnologie integrate nei processi di fabbricazione.

6.2 La continua ricerca dell'eccellenza dei prodotti

L'attenzione nel creare le giuste condizioni per la scoperta di nuove applicazioni e tecnologie è un valore imprescindibile per il Gruppo, strettamente legato all'affidabilità dei sistemi di esercizio. Le tecnologie avanzate rappresentano lo strumento per ottimizzare i processi di lavorazione, garantendo prodotti con eccellenti standard qualitativi compatibilmente con la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori ed il rispetto dell'ambiente.

A tale scopo, il Gruppo dichiara massima attenzione al tema della qualità e sicurezza dei propri prodotti e processi sia nella politica aziendale per la Qualità di Avio S.p.A. che nella Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente di Regulus, in cui si esprime l'impegno a raggiungere e mantenere nel tempo i più alti obiettivi di eccellenza in tema di qualità, prestazioni del prodotto, competitività e livello di servizio, sempre nel rispetto delle norme cogenti.

La politica della Qualità di Avio S.p.A., diffusa e comunicata a tutto il personale, si estrinseca nei seguenti principi e obiettivi chiave:

- Conformità: soddisfare le esigenze e le attese dei clienti in modo tempestivo;
- Miglioramento: mantenere un processo di miglioramento continuo esteso a tutti i processi aziendali;
- Competitività: concepire e realizzare prodotti e servizi in modo competitivo;
- Integrazione: instaurare rapporti di reciproco beneficio con i fornitori;
- Comunicazione: facilitare il trasparente accesso alle informazioni.

A testimonianza della primaria importanza che il Gruppo attribuisce alla qualità all'interno delle strategie di sviluppo aziendale, tutti i processi che concorrono alla progettazione, sviluppo e realizzazione di un prodotto o servizio sono oggetto di mappatura nell'ambito dei sistemi di gestione della qualità, rispondenti rispettivamente allo standard ISO 9001:2008, in riferimento a Regulus, e alla versione 2015 della norma per



quanto riguarda Avio S.p.A., il cui sistema di gestione risulta certificato. Tale sistema, documentato e mantenuto attivo, è volto ad assicurare che i prodotti ed i servizi forniti soddisfino le aspettative dei clienti ed i requisiti cogenti applicabili, oltre a consentire il continuo miglioramento delle prestazioni per accrescere la sua posizione competitiva sul mercato. Il sistema, infatti, rappresenta uno strumento fondamentale per definire le regole e i limiti applicabili al controllo di qualità a tutti i livelli. I principali processi sono pertanto regolati da procedure e prassi che recepiscono norme e regole contrattuali, volte a massimizzare i livelli qualitativi di ogni prodotto e processo.

Nell'ambito del sistema di gestione della qualità, la Capogruppo si è dotata, inoltre, di una politica per la sicurezza del prodotto che individua come principi guida il rispetto della normativa emessa da Autorità di Controllo, procedure aziendali e requisiti posti dai clienti, nonché la continua formazione e informazione del personale in materia e l'analisi e valutazione del rischio *Human Factor*.

Il Gruppo Avio ritiene essenziale che i rapporti con i propri clienti siano improntati alla ricerca della massima trasparenza e correttezza, nel costante impegno alla soddisfazione delle loro aspettative. Pertanto, il Codice di Condotta aziendale, statuisce che le società del Gruppo improntino i loro rapporti con i clienti sulla base dell'onestà, correttezza professionale e trasparenza, al fine di sviluppare e garantire relazioni proficue e durature, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore, sostenuto dall'innovazione continua.

A tal proposito, Avio S.p.A., come previsto dal sistema di gestione della qualità, ha adottato il metodo di misurazione della soddisfazione dei clienti ("*customer satisfaction*"), concordando con loro delle metriche per la valutazione delle proprie prestazioni. Questa metodologia consente di comprendere le aspettative del cliente in termini di qualità (assenza di difetti) del prodotto consegnato e servizio offerto e di rispetto delle scadenze contrattuali (puntualità). Periodicamente i risultati di tali rilevazioni, ed eventuali criticità emerse in fase esecutiva, sono analizzati al fine di identificare eventuali azioni, alla base dei Piani di miglioramento.

In accordo ai requisiti contrattuali, il Gruppo, nella vendita dei propri prodotti (componenti, assieme o lanciatori integrati), è tenuta a certificare, tramite il Registro dei Controlli Individuali (RCI) la conformità degli stessi ai requisiti ovvero a evidenziarne eventuali scostamenti.

Lo stato di conformità di un prodotto in sviluppo ai propri requisiti (inclusi quelli di sicurezza) è identificato in corrispondenza ai principali eventi di riesame della progettazione, attraverso lo stato di conformità tracciato nelle *compliance matrixes*, spesso raccolte nel *Verification Control Document* o nel *Dossier* giustificativo. Lo stato dei punti critici (in particolare per quanto riguarda la sicurezza operativa) è tracciato nel libretto dei punti critici (*Critical Item List*). Tali registri, potenzialmente soggetti a revisione durante le fasi di sviluppo, assumono carattere definitivo in fase di qualifica e/o certificazione.

In considerazione dell'uso di prodotti chimici nelle sue attività industriali, il cui utilizzo è soggetto a prescrizioni di legge sia per gli aspetti di sicurezza del personale che di impatto ambientale, eventuali variazioni normative in materia potrebbero richiedere interventi di adeguamento industriale a salvaguardia di ambiente e sicurezza, con impatti economici e sulla continuità delle attività.

In tutte le società del Gruppo la Direzione Qualità è responsabile di monitorare la qualità del prodotto e dei processi aziendali e di certificare che il prodotto realizzato sia conforme agli standard tecnici richiesti. Tale Direzione opera in stretto coordinamento con gli Enti Tecnici che sono responsabili della redazione e validazione dei dossier tecnici che certificano la conformità dei componenti realizzati alle specifiche di accettazione. Nel corso del 2017 sono stati svolti complessivamente 37 audit di cui 11 sul prodotto, 15 sul processo e 11 sui fornitori.

Per quanto riguarda la valutazione dei rischi legati alla salute e sicurezza dei prodotti, la totalità dei prodotti qualificati è oggetto di una *hazard analysis* effettuata da Avio S.p.A. (che possiede la "*design authority*" dei



prodotti). Per i prodotti in sviluppo il processo è legato al livello di maturità raggiunta. Ad oggi su 21 prodotti finali in portafoglio, 17 prodotti sono stati analizzati per rischi legati alla salute e sicurezza. [GRI 416-1]

6.3 L'impegno alla sicurezza

Il Gruppo assicura che i requisiti di salute e sicurezza della struttura siano presi in considerazione fin dall'inizio di ogni fase di nuove attività di progetto, in modo da garantire il proprio impegno per un modello industriale ed impiantistico appropriato ed efficace.

La Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione degli Incidenti Rilevanti e la Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente sono i documenti con cui il Gruppo dichiara il proprio impegno a garantire standard elevati di sicurezza e sensibilizzare tutto il personale, fornitori e appaltatori affinché adottino prassi e procedure coerenti con i principi di queste politiche. La responsabilità del rispetto delle politiche sulla Salute e Sicurezza sui Luoghi di Lavoro è in capo ai singoli Datori di Lavoro delle diverse Unità Organizzative, che si avvalgono delle figure dei Preposti, regolarmente formati e nominati. I Datori di Lavoro ricevono supporto dagli Enti SPP (Servizio di Prevenzione e Protezione) ed HSE, per la valutazione dei rischi specifici e la definizione delle misure di prevenzione e protezione da implementare.

Al fine di supportare in modo adeguato i propri processi tecnici, industriali e gestionali, Avio si avvale di una serie di applicativi che compongono la piattaforma di Information and Communications Technology (ICT). Il Gruppo ha previsto investimenti significativi per la realizzazione ed implementazione di attrezzature di sicurezza e realizzazione di mezzi di protezione nell'infrastruttura. Eventuali anomalie sono debitamente registrate e segnalate grazie alla realizzazione di audit e verifiche periodiche.

Le attività dello Stabilimento Avio di Colleferro che comportano l'utilizzo di sostanze e di preparati classificati esplosivi e/o comburenti, sono autorizzate e controllate dal Ministero dell'Interno affinché siano progettate ed esercite nel rispetto dei criteri di sicurezza fissati dal Regolamento di Esecuzione del Testo Unico 18/06/1931 delle Leggi di Pubblica Sicurezza (Regio Decreto 06/05/40n° 635). Lo stabilimento Avio S.p.A. di Colleferro rientra negli obblighi previsti dal d.lgs. 105/2015 (soglia superiore) per la detenzione di sostanze classificate come Comburenti ed Esplosive. A tal proposito, il Gruppo si è dotato di una serie di procedure aziendali per garantirne un uso e gestione controllato ed in linea con le leggi e i regolamenti vigenti.

Inoltre le attività dello Stabilimento Avio di Colleferro che comportano l'utilizzo di macchine radiogene per i controlli X-Ray sui componenti dei sistemi propulsivi sono assoggettate alle prescrizioni della legge 230/95 e s.m.i. che disciplina la detenzione e l'utilizzo di sorgenti radiogene.

Con lo specifico obiettivo di stabilire le norme di comportamento e di definire le modalità operative sia dei singoli che delle diverse funzioni aziendali interessate alla gestione delle emergenze è stato predisposto il Piano di emergenza interna (PEI) per lo stabilimento Avio S.p.A. di Colleferro, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 105/2015. In particolare, tale documento prevede di: controllare e circoscrivere gli incidenti; mettere in atto le misure necessarie per proteggere la salute umana e l'ambiente dalle conseguenze di incidenti rilevanti; informare adeguatamente i lavoratori e i servizi o le autorità locali competenti; provvedere al ripristino e al disinquinamento dell'ambiente in seguito un incidente rilevante.

In relazione alle lavorazioni delle operazioni industriali e dei materiali esplosivi/chimici, i rischi maggiormente influenti risultano essere quelli riportati nel d.lgs. 81/2008 quali, ad esempio rischio esplosione, rischio chimico e cancerogeno, rischio elettrico, rischio incendio, movimentazione e trasporti dei materiali attivi. Eventuali eventi di tipo industriale determinati da un errore umano o dal fallimento di un organo di sicurezza o legati ad una calamità naturale, possono incidere negativamente sulla conduzione della produzione.



Il Gruppo riconosce ed è consapevole che l'uso delle sostanze pericolose, esplosive o comburenti, rappresenta in senso generale un'operazione con un potenziale impatto all'esterno delle pertinenze dello stabilimento. Tale impatto, risulta opportunamente presidiato dal comprensorio industriale di Colleferro che valuta tale impatto sia nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) sia nel Rapporto di Sicurezza ai sensi del d.lgs. 105/2015, in cui vengono puntualmente riportate, per ogni singolo evento possibile, le diverse aree di impatto, la reversibilità e la probabilità di accadimento. Analogamente, tutti gli edifici all'interno dello stabilimento in Guyana Francese, conformi alla legislazione locale francese e dislocati ad adeguata distanza dal centro urbano della città, sono puntualmente monitorati in termini di impatti delle proprie attività sulle comunità locali. Alla data di creazione del documento, non risultano essere stati identificati rischi residui significativi per la popolazione esterna correlati a tali tematiche. [GRI 413-2]

I sistemi di gestione implementati dalle società del Gruppo - in linea con la norma internazionale OHSAS 18001 e con le normative locali per la prevenzione degli incidenti rilevanti - prevedono risorse che attestano un'adeguata gestione della salute e sicurezza e prevenzione dei relativi rischi nell'ambiente lavorativo. In particolare, per quanto riguarda lo stabilimento Avio di Colleferro, il responsabile della Direzione Operazioni Industriali, in qualità di Titolare delle licenze di detenzione, fabbricazione, trasporto, vendita di esplosivi e prodotti esplodenti ai sensi del regolamento di esecuzione del Testo Unico Leggi di Pubblica Sicurezza (TULPS), è responsabile dell'applicazione e del rispetto del TULPS e del suo regolamento di esecuzione per quanto concerne la fabbricazione degli esplosivi. Al Responsabile della Direzione Infrastrutture, Pianificazione Industriale e Miglioramento Profitto (PPP) in qualità di Gestore PIR (Prevenzione Incidenti Rilevanti), quale responsabile della manutenzione impianti, sono delegati i poteri operativi di gestione degli impianti a rischio incidenti rilevanti ai sensi del d.lgs. 151/2015 e successive modifiche.

Avio S.p.A. ha inoltre individuato tra le funzioni organizzative coinvolte, la struttura *Ingegneria dei Materiali e Processi e Salute, Sicurezza e Ambiente* che ha la responsabilità complessiva dell'attuazione e del controllo del Sistema di Gestione Salute e la Sicurezza sul Luogo di Lavoro e per la Prevenzione di Incidenti Rilevanti (SG SSL-PIR). Il responsabile di tale Direzione assume il ruolo di Rappresentante per la Direzione Generale del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SG SSL) e del Sistema di Gestione Ambientale (SGA), nonché Rappresentante del Gestore per il Sistema di Gestione per la Prevenzione di Incidenti Rilevanti (RDGS).

All'interno di Regulus, la Direzione Industriale, Sicurezza e Ambiente ha il compito di implementare e mantenere attivo un adeguato sistema di gestione, in linea con la norma internazionale di riferimento, un adeguato sistema di sicurezza con l'obiettivo di valutare l'importanza degli impatti e dei rischi associati alle attività produttive, oltre che di garantire la protezione dei siti industriali e delle persone che si trovano al loro interno (lavoratori o visitatori). Inoltre, vengono definiti e attuati programmi di informazione e formazione in materia di sicurezza per i lavoratori e di aggiornamento per gli operatori della sicurezza.

Per Avio la sicurezza riguarda anche l'infrastruttura informatica. Come già descritto il Gruppo tratta informazioni sensibili, il cui accesso e diffusione non autorizzati potrebbero determinare gravi situazioni di crisi. A tal proposito, Avio può dover fronteggiare minacce alla sicurezza della propria infrastruttura informatica (*cyber attacks*) ovvero tentativi illegali di accesso fisico o informatico alle proprie informazioni sensibili. Il verificarsi di tali eventi, inoltre, può compromettere la competitività proveniente dall'attività di ricerca e sviluppo della proprietà intellettuale, rendere obsoleti prima del tempo i prodotti e i servizi offerti e far incorrere il Gruppo in penali contrattuali, generando effetti sull'attività e sulle sue prospettive.

Nell'ambito dello svolgimento della sua attività, il Gruppo, come citato nel sul Codice di Condotta, si trova a gestire numerosi dati personali e informazioni riservate, che si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti. Garantire elevati livelli di sicurezza nella selezione e nell'uso dei propri sistemi informatici, in conformità alla normativa vigente, destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate rappresenta un impegno e un valore fondamentale da tutelare.



L'esecuzione di commesse pubbliche per la costruzione di armamenti richiede il trattamento di informazioni riservate coperte da segreto di Stato o classificate di segretezza nazionale ovvero nel quadro del Trattato del Nord Atlantico, dell'Unione europea e di natura internazionale, come disciplinato dalla Legge 3 agosto 2007, n. 124 ("Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto"). Infatti, Avio svolge attività classificata ai sensi della normativa vigente concernente la protezione e la tutela delle informazioni classificate D.P.C.M. n. 3/2017 ("Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva") ed è abilitata a tali trattamenti informativi sulla base di specifici nulla osta (Nulla Osta Sicurezza –NOS e Nulla Osta di Sicurezza Complessivo - NOSC).

Tutte le informazioni di livello classificato sono lavorate in aree dedicate. Queste aree sono realizzate secondo i criteri previsti dalla normativa in materia e l'accesso alle informazioni è regolato secondo i criteri di sicurezza e le procedure previste per la lavorazione e la consultazione del materiale classificato. La gestione informatica delle informazioni di livello classificato all'interno delle aree preposte è gestito applicando tutte le policy di sicurezza descritte nel DPCM 3/2017. Ad esempio l'accesso controllato alle aree classificate attraverso l'abilitazione di un badge, l'accesso alle postazioni di lavoro con cambio password obbligatorio al primo accesso e ogni 60 giorni con una storicizzazione delle password (non possono essere riutilizzate le ultime 5), uso di chiavi USB con sistema di crittografia. L'ingresso di personale occasionale che necessita di accedere alle aree classificate viene autorizzato dall'Ufficio Sicurezza Industriale e registrato su apposito registro.

Si evidenzia, a tal proposito, che nel corso 2017, a seguito di una visita ispettiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Informazioni e per la Sicurezza (DIS), erano state riscontrate alcune irregolarità nella gestione informatica dei dati classificati di ingegneria e programmi con riferimento alle misure di sicurezza fisica e logica delle informazioni. A tal fine è stato trasmesso al DIS il rapporto predisposto dal Funzionario alla sicurezza CIS e dal Funzionario di Sicurezza di Gruppo nel quale Avio ha definito idonee misure volte a rafforzare ulteriormente i sistemi di sicurezza dei sistemi informativi.

Nel corso del 2017 non sono state registrate perdite o furti di informazioni sensibili. *[GRI 418-1]*



7. La responsabilità nella relazione con i fornitori¹⁹

La gestione responsabile della catena di fornitura riveste un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Avio. Infatti, Avio svolge un'attenta selezione nei confronti dei propri fornitori al fine di garantire la sostenibilità e relativa tracciabilità degli approvvigionamenti.

Nell'ambito della propria attività, il Gruppo si avvale principalmente di fornitori e *sub-contractors* per la fornitura di componenti, semilavorati e materie prime. Taluni fornitori e *sub-contractors* sono difficilmente sostituibili o, in ogni caso, la loro sostituzione risulta difficoltosa comportando significativi costi aggiuntivi.

Il modello produttivo del Gruppo richiede, per la realizzazione dei suoi prodotti (motori e lanciatori), materie prime e componenti riconducibili alle seguenti macro-aree merceologiche:

- Commodity: prodotti chimici/materiali metallici;
- Componenti di volo: motori ed impulsori a propulsione liquida/componenti di stadio/componenti elettronici/componenti strutturali.

Il sistema fornitori svolge un ruolo fondamentale per il miglioramento della competitività del Gruppo Avio. Al fine di garantire costantemente il più elevato livello di soddisfazione del cliente, il Gruppo seleziona i fornitori in base alla loro capacità di offerta in termini di qualità, innovazione, costi e servizi.

Come definito nel Codice di Condotta aziendale e nella Carta Etica di Regulus, gli indici di performance che guidano il Gruppo nell'assegnazione delle forniture si basano su metodi adeguati e oggettivi, prendendo in considerazione, oltre alla qualità, innovazione, costi e servizi offerti, i requisiti soggettivi d'integrità, onorabilità e professionalità. Inoltre, in considerazione del settore di business e dell'unicità della sua catena di fornitura, riveste una particolare importanza nella selezione dei fornitori l'assenza di qualsiasi sospetto passato o presente di coinvolgimento in attività terroristiche o sovversive dell'ordine pubblico. Avio si impegna a verificare la mancata iscrizione nelle liste di riferimento per i soggetti collegati al terrorismo internazionale, ossia nelle cosiddette Black List emesse dalla Comunità Europea, dal Dipartimento del Tesoro degli Stati Uniti e dall'ONU a supporto dell'attività di prevenzione e contrasto al riciclaggio e al finanziamento del terrorismo internazionale. Le società del Gruppo residenti in Italia richiedono ai propri fornitori ed ai *sub-contractor*, esteri ed italiani, di sottoscrivere, contestualmente alla firma del contratto, il Codice di Condotta aziendale (ad oggi firmato dal 66% dei fornitori su un totale di 1.242). [GRI 412-3] Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della Carta Etica o del Codice di Condotta del Gruppo. Per i soli fornitori italiani è richiesta la consegna del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). Inoltre, il Gruppo Avio garantisce a tutti i fornitori pari opportunità e pari trattamento nella negoziazione, nella stipulazione e nell'esecuzione dei contratti relativamente alla disponibilità delle informazioni, ai termini e alle condizioni delle forniture e ai criteri tecnici decisionali.

I *sub-contractor* per i componenti di volo vengono selezionati in fase di sviluppo tra le società che hanno lavorato o lavorano in aree analoghe sugli altri lanciatori europei. La selezione avviene in fase di sviluppo sulla base delle contribuzioni dei singoli stati membri dell'ESA al programma. In questo caso il rispetto delle leggi locali in ambito etico-legale, ambientale sociale, di salute e sicurezza del lavoro e ambiente è garantito dai meccanismi attivati tramite ESA per i *sub-contractor* provenienti da un paese europeo membro. Fanno eccezione i *sub-contractor* extra europei - selezionati sulla base delle loro competenze acquisite con la partecipazione alla realizzazione di lanciatori extra-europei - provenienti principalmente da Ucraina, Russia e USA. Trattandosi comunque di società partecipanti ai programmi governativi dei rispettivi paesi viene applicato lo stesso principio dei fornitori europei sul rispetto delle leggi nazionali.

¹⁹ [GRI 102-9]



Per quanto riguarda le commodity, vengono selezionati fornitori sulla base delle competenze nella specifica classe merceologica. Nella fase di preselezione i fornitori vengono sottoposti ad un processo di verifica in relazione alla loro rispondenza ai requisiti di competenza tecnica ed industriale e più in generale viene verificato in maniera qualitativa la loro conformità ai requisiti di natura etico-legale, ambientale, sociale e di salute e sicurezza. Per il loro inserimento all'interno dell'albo fornitori, al di là di un processo di validazione tecnico, viene richiesta la firma delle condizioni generali di acquisto Avio e della dichiarazione ai sensi del d.lgs. 231/2001 e del Codice di Condotta aziendale con cui autocertificano di fatto l'adeguatezza a tali requisiti. Le *commodity* vengono approvvigionate in area Europa, USA, Giappone.

Il Gruppo persegue una politica volta a privilegiare i fornitori con i quali ha instaurato rapporti consolidati nel tempo e che abbiano partecipato con prodotti analoghi ad altri programmi di sviluppo di lanciatori. Infatti, data la natura dei prodotti aerospaziali, i *sub-contractors* e i principali fornitori sono soggetti a un processo di certificazione. I rapporti con tali soggetti sono gestiti prevalentemente con contratti pluriennali al fine di assicurare a detti fornitori una continuità produttiva. In seguito a gravi inadempimenti o inefficienze oppure all'indisponibilità di fornitori strategici, il Gruppo è chiamato a sostituirli. Al fine di limitare tali evenienze, il Gruppo ha adottato, laddove economicamente possibile, una politica di selezione dei fornitori di tipo "*dual sourcing*", prevedendo, la disponibilità di due fornitori. Inoltre, Avio ha disposto una politica generale orientata alla graduale minimizzazione e laddove possibile alla eliminazione delle materie prime pericolose per la salute ai sensi del REACH e la conseguente riduzione dei fornitori di tali materie. La tipologia e rilevanza delle forniture del gruppo, escludono il ricorso a forniture provenienti da paesi in stato di conflitto quali ad esempio i cd. *conflict minerals*.

La gestione degli acquisti nelle società del Gruppo risulta presidiata dalle relative funzioni competenti e formalizzata in procedure interne di qualifica e valutazione delle prestazioni. I fornitori vengono costantemente monitorati in base a indici inerenti la qualità e la puntualità delle forniture e mediante audit specifici che consentono di identificare eventuali criticità e mettere in opera le relative azioni correttive.



8. La responsabilità verso l'ambiente e il territorio

La protezione dell'ambiente è una priorità che il Gruppo Avio ha statuito nel proprio Codice di Condotta, nel quale sono enunciati i principi fondamentali a cui ispirarsi per garantire la migliore gestione ambientale:

- non inquinare;
- ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse naturali;
- sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

Analogamente, Regulus esplicita nella Carta Etica l'impegno di promuovere l'eco-efficienza. La società francese riconosce la propria responsabilità nei confronti della comunità locale in tema di protezione dell'ambiente ed esprime la volontà di orientare le scelte verso la riduzione della propria impronta ambientale, nel rispetto delle disposizioni e regolamenti ambientali applicabili.

Nel contesto in cui opera e alla luce della propria operatività, i principali rischi ambientali per il Gruppo possono derivare da incertezze e modifiche del quadro normativo e della prassi interpretativa, dal mancato ottenimento e rinnovo delle necessarie autorizzazioni in materia ambientale, da valutazioni di impatto ambientale incomplete o inadeguate dei prodotti, nonché da condizioni ambientali avverse (es. eventi naturali o atmosferici estremi).

Nella gestione delle attività produttive, inoltre, le società operative del Gruppo possono incorrere in rischi riconducibili ad un uso non efficiente delle risorse naturali, di sbilanciamento di uno o più aspetti ambientali (es. suolo, acque, aria) in seguito ad un'errata valutazione del rischio e delle correlate azioni di gestione e mitigazione, riconducibile sia alla normale operatività che ad eventuali scenari accidentali.

Tali eventi possono determinare potenziali impatti negativi sull'operatività e conseguentemente sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo, oltre a ricadute in termini di immagine e reputazione.

Le società produttive del Gruppo hanno messo a punto e implementato sistemi di gestione ambientale strutturati, in linea con gli standard internazionali. Tra queste, Avio S.p.A. ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato rispondente allo standard internazionale UNI EN ISO 14001, per il quale è stato avviato il processo di transizione alla rinnovata versione 2015 della norma che si focalizza maggiormente su nuovi concetti quali l'analisi del contesto, la Prospettiva del Ciclo di Vita (*Life Cycle Perspective*) e la sistematica valutazione del rischio. Il sistema è composto da norme interne per la gestione ambientale implementate al fine di assicurare la puntuale identificazione degli impatti ambientali più rilevanti e l'adozione delle più efficaci misure gestionali e di mitigazione, attraverso uno strutturato sistema di monitoraggio delle prestazioni.

L'attenzione di Avio S.p.A. alla componente ambientale è confermata dall'Autorizzazione Integrata Ambientale ottenuta dalla Provincia di Roma in data 30 giugno 2010 con Determinazione Dirigenziale R.U. 4730 ai sensi del D.Lgs. 59/2005, per l'esercizio dell'attività legata agli impianti chimici per la fabbricazione di esplosivi. Con tale autorizzazione Avio S.p.A. deve garantire il rispetto di determinate prescrizioni operative ed il rispetto di specifici valori limite alle emissioni. Avio S.p.A. deve, inoltre, garantire: *[GRI 413-1]*

- il monitoraggio periodico degli impatti ambientali derivanti dalle attività svolte all'interno dello stabilimento sulla base di un Piano di Monitoraggio e Controllo definito;
- la comunicazione agli enti competenti dei dati ottenuti.



Nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale, Avio S.p.A. si è dotata di una Politica Ambientale, che pone alla base delle proprie strategie di gestione e di sviluppo una costante attenzione alla salvaguardia dell'ambiente e mantiene un impegno specifico rivolto alla prevenzione dell'inquinamento e alla ricerca del miglioramento continuo delle proprie prestazioni ambientali. Infatti, tale documento è orientato a garantire:

- il rispetto delle prescrizioni legali comunitarie, nazionali e regionali in materia ambientale;
- la razionalizzazione dell'impiego delle risorse, riducendone i consumi e migliorandone l'utilizzo già in fase di progettazione dei processi;
- l'individuazione delle migliori tecniche disponibili volte a minimizzare gli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti realizzati;
- il monitoraggio continuo al fine di prevenire gli eventi incidentali;
- la condivisione dei principi ed impegni assunti in campo ambientale con i fornitori;
- il coinvolgimento dei dipendenti e personale esterno, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- la comunicazione trasparente dei risultati ambientali conseguiti.

La Società, coerentemente con tali principi, emette ed adotta, su base triennale, un Programma di Miglioramento che costituisce il quadro di riferimento per definire gli obiettivi, i traguardi e, quindi, le azioni dell'organizzazione volte a garantire il continuo miglioramento delle prestazioni ambientali. In funzione dei propri processi produttivi, la Società ha definito una serie di obiettivi di miglioramento durante il triennio 2016–2018, legati ai suoi principali impatti ambientali, con l'intento di governarli e minimizzarli²⁰. Gli obiettivi definiti sono stati i seguenti:

- interventi di miglioramento sugli impianti delle emissioni in atmosfera;
- miglioramento della gestione dei consumi energetici;
- razionalizzazione dell'uso dell'acqua industriale;
- miglioramento della gestione dei rifiuti;
- razionalizzazione dell'uso delle sostanze e dei preparati nocivi e pericolosi per l'ambiente.

Al fine di raggiungere gli obiettivi sopra citati, la Società ha implementato una serie di azioni, tra cui: la partecipazione alla realizzazione di una Centrale di Cogenerazione per la produzione di Energia Elettrica e Vapore, ubicata in prossimità del territorio aziendale, al fine di ottimizzare la produzione e la distribuzione dell'energia elettrica e del vapore nello stabilimento e nelle utilities di sicurezza; il miglioramento delle dorsali di distribuzione delle *utilities* (vapore, acqua industriale ed energia elettrica) con beneficio sulla riduzione delle dispersioni ed una maggiore efficienza nel trasporto; la ricerca di preparati e sostanze chimiche pericolose alternative a basso impatto ambientale (come ad esempio la qualifica di sostituzione del MEK – metiletilchetone - nel processo di sgrassaggio degli involucri S1²¹ per Ariane5, con una soluzione saponosa che consente la riduzione della pericolosità delle sostanze utilizzate), il miglioramento di alcuni sistemi per l'abbattimento delle emissioni in atmosfera e lo stoccaggio dei rifiuti industriali attraverso l'esercizio delle nuove aree di Deposito Temporaneo.

La Direzione HSE (*Health, Safety and Environment*), con il supporto di tutte le funzioni deputate all'esecuzione di attività produttive o di sviluppo, è responsabile dell'attuazione e del controllo del Sistema di Gestione Ambientale (Gestore Ambiente). Ogni obiettivo riportato nel Sistema di Gestione Ambientale ha un *owner* specifico, coadiuvato dal Gestore Ambiente.

²⁰ Per maggiori informazioni in merito all'attuazione delle politiche ambientali si rimanda agli specifici capitoli della Relazione sulla Gestione, presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2017.

²¹ Il Gruppo fornisce i motori laterali a propellente solido per il vettore Ariane-5, denominati P230. La coppia di motori P230 consiste di tre segmenti cilindrici (S1, S2, S3), rivestiti internamente con della gomma con funzione di protezione termica.



Con riferimento alla operatività di Secosvim, invece, la scelta delle modalità operative per il trattamento degli aspetti ambientali è in capo all'Amministratore Unico della società che, con il supporto dei suoi collaboratori, adotta modalità gestionali e prassi in linea con il modello gestionale della capogruppo.

Infine, nel rispetto dei principi generali sanciti dal Codice di Condotta di Gruppo, Regulus si è dotata di una Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente e di un Manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente che, con riferimento al tema di gestione dell'ambiente, si basa su quanto stabilito dalla norma internazionale UNI EN ISO 14050:2010. A tal fine la Società ha definito una struttura dedicata di esperti, deputata alla gestione e presidio degli ambiti ambientali. In conformità alle legislazioni locali, Regulus elabora ed invia annualmente una relazione sulla gestione dei propri aspetti ambientali ed energetici al DEAL (*Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement*) [GRI 413-1], autorità che sottopone la società francese, con la stessa cadenza, ad audit di controllo su specifici ambiti ambientali. A tal proposito, Regulus ha assunto l'impegno di intensificare indicatori di controllo al fine di ulteriormente rafforzare il sistema di monitoraggio delle proprie performance ambientali.

Nello svolgimento del proprio processo produttivo il Gruppo genera impatti principalmente legati alle emissioni inquinanti in atmosfera, alla gestione dei prelievi e degli scarichi idrici e allo smaltimento dei rifiuti.

Di seguito sono illustrate le modalità di gestione e le principali performance riconducibili agli aspetti ambientali più rilevanti (consumi energetici, idrici e generazione di rifiuti) delle società del Gruppo nel 2017.

8.1 Consumi energetici ed emissioni

I consumi energetici del Gruppo derivano principalmente dall'approvvigionamento di energia elettrica e termica per la conduzione delle proprie attività produttive. In adempimento a quanto richiesto dal d.lgs. 102/2014, in Italia nel 2017 sono stati condotti degli audit energetici che hanno evidenziato alcune possibili aree di intervento al fine di migliorare le prestazioni energetiche della Società.

[GRI 302-1] Consumi energetici.

| Tipologia di consumo (espressi in GJ/anno) | Italia | Guyana Francese | Totale |
|--|------------|-----------------|-------------------|
| Energia elettrica | 83.397,60 | 68.429,21 | 151.826,81 |
| Energia termica | 245.109,60 | - | 245.109,60 |

In caso di emergenza Regulus può disporre di una fonte energetica ausiliaria costituita da un gruppo elettrogeno di proprietà del CNES (*Centre national d'études spatiales*) alimentato a gasolio. Tuttavia essendo l'impianto di proprietà di terzi, ad uso promiscuo con altre entità e limitato il suo utilizzo, la Società non possiede strumenti di monitoraggio dei consumi afferenti a tale gruppo elettrogeno.

Di seguito si riportano i dati sulle emissioni GHG indirette (scope 2 dei *GRI standards*) che derivano dall'approvvigionamento di energia elettrica e di energia termica. Nel 2017, il Gruppo ha emesso 22.242,17 tonnellate di CO₂ eq/anno. [GRI 305-2]



[GRI 305-2] Emissioni GHG indirette (Scope 2).

| Emissioni GHG indirette suddivise per tipologia di consumi energetici (esprese in tonn CO ₂ eq/anno) | Italia* | Guyana Francese** | Totale |
|---|-----------|-------------------|------------------|
| Energia elettrica | 4.749,03 | 3.535,51 | 8.284,54 |
| Energia termica | 13.957,63 | - | 13.957,63 |

* Utilizzato Fattore di conversione ricevuto da Termica Colleferro (dati relativi alle emissioni di CO₂ della centrale nel 2017: Fattore di emissione del gas naturale (media pesata anno): 57,133 ton. CO₂/TJ equivalenza: 205,6 gCO₂/KWh)

**Non avendo a disposizione un fattore di conversione per la Guyana Francese è stato utilizzato il coefficiente relativo al Brasile (KWh -->KgCO₂e = 0,186 Fonte: Dati Statistici sull'energia elettrica in Italia – Anno 2016 redatto da Terna nella sezione "Confronti Internazionali") che si ritiene presenti un mix energetico non troppo dissimile dalla Guyana Francese.

Con riferimento alle emissioni inquinanti in atmosfera il processo produttivo delle società non determina produzione di Ossidi di Azoto (NOx) o Ossidi di zolfo (SOx). Le uniche fonti di emissione sono rappresentate dai motori ausiliari del sito in cui opera Regulus, per i quali non è previsto un monitoraggio e la responsabilità è del gestore del sito in Guyana Francese. Le informazioni relative alle altre emissioni sono state fornite dalle Società in linea con le unità di misura richieste dalle normative locali e comunicate alle autorità competenti (per Avio S.p.A. la concentrazione media in mg/Nm³ mentre per Regulus è misurata in Kg/anno).

[GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria.

| Inquinanti rilevanti (espressi in concentrazione media mg/Nm ³) | Italia |
|---|-------------|
| Composti organici volatili (COV) | 0,9 |
| Polveri totali | 0,51 |
| Totale | 1,41 |

[GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria²².

| Inquinanti rilevanti (espressi in Kg/anno) | Guyana Francese |
|--|-----------------|
| Composti organici volatili (COV) | 1.329 |
| Totale | 1.329 |

Le emissioni in atmosfera derivanti dalle attività di stabilimento sono controllate, con regolarità e secondo prescrizioni di legge, grazie ad impianti di aspirazione e di abbattimento degli inquinanti. Analisi di autocontrollo delle concentrazioni di inquinanti vengono effettuate, come da prescrizioni autorizzative.

8.2 La gestione della risorsa idrica e dei rifiuti

Con riferimento al sito di Colleferro, la Società opera all'interno del comprensorio industriale utilizzando la risorsa idrica sia per scopi industriali che civili. In riferimento alla gestione degli approvvigionamenti idrici, le società effettuano tre prelievi idrici differenti in base all'uso:

- acqua industriale: fornita dalla Società Consortile Servizi Colleferro (SC), tramite prelievo dal fiume Sacco e/o dai pozzi autorizzati per acqua industriale e/o ricircolo dall'emissione del depuratore.

²² Dato stimato sulla base delle quantità di materiale utilizzato e dalle specifiche di prodotto.



Quest'ultima fonte, in cui l'acqua in uscita da depuratore consortile, debitamente analizzata e rispondente ai limiti di legge, viene immessa nella rete dell'acqua industriale e consente la riduzione dei prelievi di acque naturali;

- acqua antincendio: fornita dalla Società Consortile SC ed accumulata in bacini idrici che costituiscono la riserva per emergenza;
- acqua potabile: fornita dalla Consorzio delle Acque Potabili (CSAP), partecipato da Avio S.p.A. e Secosvim, che gestisce i pozzi di acqua potabile dalla falda profonda, la cui autorizzazione è in capo a Secosvim.

Per quanto riguarda Regulus, tutte le attività di gestione della risorsa idrica sono sottoposte a regolari controlli da parte della *Direction de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement* (DEAL) al fine di ottenere e/o mantenere le autorizzazioni necessarie ad operare.

Nel 2017 l'acqua consumata in Guyana Francese risulta totalmente approvvigionata da acquedotto comunale o altri servizi terzi e pari a 17.615 m³/anno. In Italia invece il consumo è stato di 1.008.550 m³/anno.

[GRI 303-1] Volumi di acqua approvvigionata per fonte.

| Volumi di acqua per fonte (espressi in m ³ /anno) | Italia (*) | Guyana Francese | Totale |
|---|------------------|-----------------|------------------|
| Acque superficiali | 892.448 | - | 892.448 |
| Acque sotterranee | 116.102 | - | 116.102 |
| Acqua comunale o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati | - | 17.615 | 17.615 |
| Totale | 1.008.550 | 17.615 | 1.026.165 |

*I dati sono relativi alle seguenti società del Gruppo: Avio S.p.A. ed ELV

Per quanto riguarda la gestione degli scarichi idrici, le società produttive che operano all'interno del comprensorio industriale di Colleferro seguono quanto stabilito dalla normativa nazionale italiana (d.lgs.152/2006) e da quanto previsto nell'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA). Gli scarichi di acque sono convogliate e gestite dalla Società Consortile SC. La rete fognaria interna allo stabilimento è di tipo misto e raccoglie sia le acque industriali che le acque reflue domestiche, prima di raggiungere l'impianto di depurazione. Dopo il trattamento, i reflui vengono scaricati, a cura della società SC, in corpo idrico superficiale del fiume Sacco.

Le acque reflue, il cui trattamento in appositi impianti di depurazione avviene con regolarità e secondo prescrizioni di legge, sono parzialmente riciclate nel processo produttivo e scaricate nelle condotte fognarie. Si rileva che il monitoraggio dei quantitativi delle acque scaricate non è prescritto dall'Autorizzazione AIA, pertanto la gestione dei dati volumetrici non è certificata come avviene nel caso dei prelievi, per tale motivo il dato relativo allo stabilimento di Colleferro non viene fornito.

In riferimento a Regulus, nell'anno 2017 i volumi di acqua scaricata di tipo industriale sono pari a 1.272 m³, totalmente inviati ad impianti di trattamento. A tal proposito, la società francese ha approvato un investimento di un importo superiore a 1 milione di Euro per migliorare il proprio sistema di trattamento degli scarichi idrici in risposta all'aumento di attività produttiva previsto per i prossimi anni.

Negli ultimi anni, Avio S.p.A. ha effettuato un lavoro impegnativo sulla gestione dei rifiuti industriali, su diversi fronti, in particolare:



- miglioramento dello stoccaggio temporaneo, attraverso la messa in esercizio nel 2017 di un nuovo deposito temporaneo all'interno dello Stabilimento di Colleferro, dotato di tutte le protezioni previste dalla legge (segregazioni, vasche di contenimento, ecc.). Il nuovo Deposito Temporaneo è stato messo in esercizio nel rispetto della prescrizione dell'AIA e permette di ridurre la movimentazione interna dei rifiuti dal fine linea al Deposito;
- massimizzazione dei rifiuti destinati al recupero, mediante la ricerca di impianti di destinazione atti a riceverli e recuperarli.

In riferimento alla gestione dei rifiuti, lo stabilimento in Italia si è dotato di due aree adibite al deposito temporaneo dei rifiuti gestite secondo le prescrizioni di legge. I rifiuti sono in parte destinati ad impianti esterni di trattamento/recupero, in parte ad impianti di smaltimento (discarica).

In Secosvim, la gestione dei rifiuti, derivanti essenzialmente dalle attività di manutenzione ordinaria e straordinaria degli immobili, è affidata alle Ditte Appaltatrici degli interventi di manutenzione che provvedono al regolare smaltimento e/o avvio a recupero attraverso l'utilizzo di Ditte esterne autorizzate al trasporto in funzione del codice CER di appartenenza.

Regulus in base alla tipologia di rifiuto definisce con l'ente di raccolta il relativo metodo di trattamento. Da anni la società francese intrattiene rapporti solo con due fornitori di tali servizi, scelti in base all'affidabilità ed efficienza del servizio di trattamento. Inoltre, conduce regolarmente campagne di sensibilizzazione sulla corretta differenziazione dei rifiuti.

Nel 2017 il Gruppo ha generato complessivamente rifiuti per 1.395 tonnellate, di cui 588,1 tonnellate (42%) relative a rifiuti pericolosi e 806,9 tonnellate (58%) relative ai rifiuti non pericolosi. [GRI 306-2]

[GRI 306-2] *Quantitativi di rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti, suddivisi per tipologia di smaltimento.*

| Peso totale dei rifiuti (ton/anno)* | Italia | Guyana Francese | Totale |
|---|--------------|-----------------|--------------|
| Rifiuti pericolosi | | | |
| <i>Riciclo e recupero</i> | 97,5 | 38,4 | 135,9 |
| <i>Smaltimento</i> | 53,6 | 398,6 | 452,2 |
| Totale rifiuti pericolosi (ton/anno) | 151,1 | 437,0 | 588,1 |
| Rifiuti non pericolosi | | | |
| <i>Riciclo e recupero</i> | 374,5 | 322,8 | 697,3 |
| <i>Smaltimento</i> | 5,4 | 104,2 | 109,6 |
| Totale rifiuti non pericolosi | 379,9 | 427,0 | 806,9 |

*Nota: la misurazione dei rifiuti avviene tramite i registri di carico e scarico

8.3 Gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali

Il territorio del comprensorio industriale di Avio a Colleferro insiste nell'area che, a partire dal mese di novembre 2016, è stata identificata come Sito di Interesse Nazionale "Bacino del Fiume Sacco" e viene gestita, per quanto attiene le attività di monitoraggio e bonifica suolo, sottosuolo e acque di falda, da Secosvim.

La società ha acquisito il sito industriale di Colleferro solo nella metà degli anni Novanta avendo quindi ereditato delle situazioni pregresse quale subentrante proprietaria, incolpevole dell'inquinamento. Tali episodi di inquinamento sono stati oggetto di sentenze passate in giudicato alle quali è ovviamente estranea Secosvim. Nonostante ciò, la società si è presa carico, anche con uno sforzo economico importante, degli interventi di bonifica che per legge spettano ai proprietari anche quando non hanno causato l'inquinamento.



In riferimento a tutte le attività di completamento degli interventi di bonifica e messa in sicurezza permanente del territorio ancora da svolgersi, queste saranno eseguite in conformità con l'accordo di programma sottoscritto con le Autorità Competenti durante la Gestione Commissariale (Ufficio Regionale Valle del Sacco) e la Capogruppo Avio S.p.A., e/o con ulteriori disposizioni accettate nell'ambito di specifiche Conferenze dei Servizi, sotto il coordinamento del Ministero dell'Ambiente e del Territorio e del Mare. Al fine di garantire il rispetto delle tempistiche e delle modalità di esecuzione previste dal Piano delle bonifiche, la società svolge una continua attività di monitoraggio documentata alle Autorità Competenti attraverso la trasmissione delle relative relazioni e risultati delle campagne di monitoraggio.

In forza di dette leggi e regolamenti, il Gruppo, per condurre la propria attività, opera in virtù del rilascio di permessi e autorizzazioni, peraltro soggetti a rinnovo periodico nonché alla possibile modifica, sospensione o revoca da parte delle autorità competenti. L'adozione di nuovi regolamenti che limitino o regolino ulteriormente i settori in cui il Gruppo opera o la variazione della normativa vigente e/o della prassi interpretativa potrebbe avere impatti economici e ricadute sulla reputazione aziendale.

Si segnala che nel 2017 non sono state registrate sanzioni monetarie e non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale. *[GRI 307-1]*

Al fine di assicurare l'adozione della più efficaci misure di gestione e controllo in ambito ambientale, la Società adotta, laddove applicabili, le procedure in vigore presso la controllante Avio S.p.A., in aderenza ai requisiti della Norma UNI EN ISO 14001:2004, con particolare attenzione all'implementazione ed il controllo dello stato di avanzamento del Piano delle Bonifiche e Piano di rimozione amianto.

Con riferimento alla gestione e conservazione dei manufatti in amianto, questi sono presenti nelle coperture di alcuni edifici del complesso industriale di Colferro in larga parte attualmente dismessi. La gestione di tali coperture risponde ai requisiti previsti dalla della normativa vigente in termini di monitoraggio e conservazione al fine di escludere attuali rischi per le persone e per l'ambiente. Attualmente, circa il 90% delle attività di bonifica previste dal Piano di rimozione amianto è stato realizzato e si prevede di completare la restante parte entro il 2019.

In tale contesto, nel Piano delle bonifiche i principali interventi di bonifica seguiti da Secosvim sono rappresentati da:

- messa in sicurezza del sito Cava di Pozzolana;
- bonifica del sito ARPA 1;
- realizzazione di un sito di stoccaggio permanente asservito alla bonifica del sito ARPA 1;
- messa in sicurezza del sito ARPA 2;
- messa in sicurezza di emergenza e bonifica degli acquiferi realizzata mediante sistemi di barriera idraulico, corredati di specifici impianti di pretrattamento.

Tutte le attività sopra riportate, ad eccezione della messa in sicurezza del sito ARPA 2 di competenza della Regione Lazio, sono state completate operativamente e sono in attesa della chiusura del relativo procedimento amministrativo da parte degli Enti competenti. Obiettivo della società è di ottenere la certificazione degli interventi già effettuati, la restituzione agli usi legittimi delle aree risultate non contaminate e una adeguata gestione post-operativa degli interventi effettuati secondo le tempistiche concordate e/o da concordare con gli Enti Competenti. Secosvim è impegnata nella prosecuzione operativa del Piano delle bonifiche e del Piano di rimozione amianto, è costantemente attiva nella gestione responsabile dei correlati impatti ambientali riconducibili alla generazione dei rifiuti e al consumo di acqua utilizzata.



Tabella di raccordo tra temi materiali e gli aspetti degli Standard GRI

| Temi materiali identificati | GRI standard di riferimento | Perimetro degli impatti | | |
|---|------------------------------------|-------------------------|-----------------|-------------|
| | | Impatto interno | Impatto esterno | Limitazioni |
| Bonifiche | Compliance ambientale | Secosvim | Comunità locali | - |
| Consumi energetici ed emissioni | Energia Emissioni | Gruppo | Collettività | - |
| Gestione dei rifiuti | Effluenti e rifiuti | Gruppo | Collettività | - |
| Impiego risorse idriche | Acqua | Gruppo | Collettività | - |
| Diritti umani | Non discriminazione | Gruppo | - | - |
| | Valutazione dei diritti umani | | - | - |
| Dialogo con le parti sociali | Lavoro/Gestione delle relazioni | Gruppo | - | - |
| Formazione e sviluppo delle competenze | Formazione ed educazione | Gruppo | - | - |
| Gestione e retention dei talenti | Occupazione | Gruppo | - | - |
| Pari opportunità | Diversità e pari opportunità | Gruppo | - | - |
| Remunerazione personale | Diversità e pari opportunità | Gruppo | - | - |
| Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti | Salute e sicurezza sul lavoro | Gruppo | - | - |
| Contributo alla comunità | Comunità locali | Avio S.p.A. Regulus | Comunità locali | - |
| Qualità e sicurezza dei prodotti e dei processi | Salute e sicurezza dei consumatori | Gruppo | Clienti | - |
| Cyber security e sicurezza industriale | Privacy dei consumatori | Avio S.p.A. | Clienti | - |
| Sicurezza degli impianti | Comunità locali | Avio S.p.A. Regulus | Comunità locali | - |
| Etica ed integrità | Anticorruzione | Gruppo | - | - |



| Temi materiali identificati | GRI standard di riferimento | Perimetro degli impatti | | |
|---|------------------------------------|-------------------------|-----------------|-------------|
| | | Impatto interno | Impatto esterno | Limitazioni |
| Prevenzione corruzione | Anticorruzione | Gruppo | - | - |
| Compliance normativa alla | Comportamento anti-competitivo | Gruppo | - | - |
| | Compliance ambientale | | | |
| | Compliance socio-economica | | | |
| Diversità negli organi di amministrazione, gestione e controllo | Diversità e pari opportunità | Gruppo | | |
| Gestione della catena di fornitura | Valutazione sociale dei fornitori | Gruppo | Fornitori | - |
| | Valutazione dei diritti umani | | | |
| Governance sostenibile della | Salute e sicurezza dei consumatori | Avio S.p.A. | - | - |
| Innovazione | N/A | Avio S.p.A. | Clienti | - |



GRI Content Index

| Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure) | | | |
|--|---|---|-----------|
| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
| GRI 102: GENERAL DISCLOSURES | | | |
| PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE | | | |
| 102-1 | Nome dell'organizzazione | Avio S.p.A. | |
| 102-2 | Principali attività, marchi, prodotti e/o servizi | p. 5, Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business | |
| 102-3 | Sede principale | Roma, Italia | |
| 102-4 | Paesi di operatività | p. 5, Relazione sulla Gestione: Presenza geografica | |
| 102-5 | Assetto proprietario e forma legale | Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari | |
| 102-6 | Mercati serviti | p. 5, Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business | |
| 102-7 | Dimensione dell'organizzazione | p. 5, p. 26, Relazione sulla Gestione: Analisi dei risultati economici e della situazione finanziaria e patrimoniale del Gruppo, Risorse Umane, Profilo, Aree di business | |
| 102-8 | Numero di dipendenti per tipo di contratto, regione e genere | p. 5, p. 26. Il personale full-time rappresenta il 100% del totale. | |
| 102-9 | Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato) | p. 42, 43 | |
| 102-10 | Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà, o la catena dei fornitori | Non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura rispetto al periodo precedente | |
| 102-11 | Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale | p. 18, 19, 45, 46 (Ambiente-politica praticata) | |
| 102-12 | Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale | Ad oggi il Gruppo non ha aderito a codici, principi esterni in ambito ESG. | |
| 102-13 | Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale | p.36 | |
| STRATEGIA | | | |
| 102-14 | Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato | p.1 | |

| Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure) | | | |
|--|---|--|--|
| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
| 102-15 | Principali impatti, rischi e opportunità | p.18,19 | |
| ETICA E INTEGRITÀ | | | |
| 102-16 | Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici | p.21-22, Codice di Condotta, Charte étique | |
| GOVERNANCE | | | |
| 102-18 | Struttura di governo dell'organizzazione, inclusi i comitati del più alto organo di governo. Presenza di altri comitati responsabili delle scelte su tematiche socio-ambientali | p.13-15 | |
| 102-24 | Criteri di nomina per i componenti degli organi di governo e controllo | p.14 | |
| 102-35 | Descrizione delle politiche retributive | p.30-31 | |
| COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER | | | |
| 102-40 | Elenco degli stakeholder coinvolti | p.11-12 | |
| 102-41 | Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro | p. 27. Nel 2017 il 100% dei dipendenti risultavano coperti da contratti collettivi di lavoro | |
| 102-42 | Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere | p.11 | |
| 102-43 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | p.11 | |
| 102-44 | Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement) | p.11 | |
| PARAMETRI DEL REPORT | | | |
| 102-45 | Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità | p.4 | |
| 102-46 | Processo per la definizione dei contenuti | p.3 | |
| 102-47 | Aspetti materiali identificati | p. 10-11 | |
| 102-48 | Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni | Not applicable | La presente Dichiarazione costituisce la prima applicazione del d.Lgs.254/2016 sull'informativa di carattere non finanziario |
| 102-49 | Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio | Not applicable | La presente Dichiarazione costituisce la prima applicazione del d.Lgs.254/2016 sull'informativa di carattere non finanziario |
| 102-50 | Periodo di rendicontazione | p.3, 2017 | |

| Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure) | | | |
|--|--|------------------------|---|
| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
| 102-51 | Data di pubblicazione del precedente bilancio | Not applicable | La presente Dichiarazione costituisce la prima applicazione del d.Lgs.254/2016 sull'informativa di carattere non finanziario |
| 102-52 | Periodicità di rendicontazione | p.3, Annuale | |
| 102-53 | Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio | comunicazione@avio.com | |
| 102-54 / 102-55 | GRI content index e scelta dell'opzione "in accordance" | p.3, 53-60 | |
| 102-56 | Attestazione esterna | p.61-63 | |
| TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURES | | | |
| GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA | | | |
| GRI 205: ANTI-CORRUZIONE | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.21-23; 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.21-23 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 21-23, 51,52 | |
| 205-1 | Percentuale e numero totale della aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione | p.23 | |
| 205-2 | Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione | p.22 | Ad oggi il Gruppo non ha previsto attività di formazione a fornitori e/o a partner commerciali. Il Gruppo si è posto tale obiettivo per il prossimo triennio. |
| 205-3 | Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese | p.23 | |
| GRI 206: COMPORTAMENTI ANTI-COLLUSIVI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.21-23, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.21-23; | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 21-23, 51,52 | |
| 206-1 | Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze | p.23 | |

Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni
(I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure)

| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
|--|---|------------------------------|-----------|
| GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE | | | |
| GRI 302: ENERGIA | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.44-46, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.44-46 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 44-46, 51,52 | |
| 302-1 | Consumi di energia all'interno dell'organizzazione | p.46 | |
| GRI 303: ACQUA | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.44-48, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.44-48 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 44-48, 51,52 | |
| 303-1 | Acqua totale prelevata per fonte di approvvigionamento | p.48 | |
| GRI 305: EMISSIONI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p. 44-47, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p. 44-47 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 44-47, 51,52 | |
| 305-2 | Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2) | p.47 | |
| 305-7 | NOx, SOx, e altre emissioni significative | p. 47 | |
| GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p. 44-46, 48-49, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p. 44-46, 48-49 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 44-46, 48-49, 51,52 | |
| 306-2 | Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento | p.49 | |
| GRI 307: COMPLIANCE | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.21- 23, 44-46, 49-50,51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.21- 23, 44-46, 50 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 21-23, 44-46, 50, 51,52 | |

Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni
(I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure)

| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
|--|--|-------------------|-----------|
| 307-1 | Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali | p.50 | |
| GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE | | | |
| GRI 401: OCCUPAZIONE | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.28-29, 51,52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.28-29 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 29-29, 51,52 | |
| 401-1 | Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica | p.29 | |
| GRI 402: GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.27-28, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.27-28 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 27-28, 51,52 | |
| 402-1 | Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi (operativi) e dichiarazione del periodo di preavviso nei contratti collettivi di lavoro (ove presente) | p. 28 | |
| GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.32-34, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.32-34 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 32-34, 51-52 | |
| 403-2 | Tipologia di infortuni, tasso di infortunio, malattie professionali, giorni di lavoro persi e assenteismo e numero di incidenti mortali collegati al lavoro suddivisi per regione e per genere | p.34 | |
| GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.28-31, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.28-31 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 28-31, 51-52 | |

| Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure) | | | |
|--|--|------------------------|---|
| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
| 404-1 | Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente | p.30 | L'attuale sistema di reporting non ha permesso la distinzione per genere della formazione erogata. Per l'esercizio successivo sarà migliorato il sistema di reporting. |
| GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.13, 25, 30-32, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.13, 25, 30-32 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 25,30-32, 51-52 | |
| 405-1 | Composizione degli organi di governo e suddivisione dei dipendenti per categoria rispetto al genere, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità | p.13, 26 | |
| 405-2 | Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini | p.32 | Per motivi di privacy non si riporta il dato relativo alla remunerazione delle categorie con numero di unità inferiore a tre per Regulus. |
| GRI 406: NON DISCRIMINAZIONE | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.24, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.24 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 24, 51-52 | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e azioni intraprese | p.24 | |
| GRI 412: VALUTAZIONE DEI DIRITTI UMANI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.24, 42-43, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p. 24, 42-43 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 24, 42-43, 51-52 | |
| 412-3 | Percentuale e numero totale di accordi di investimento e di contratti significativi che includono clausole sui diritti umani o che sono sottoposti ad una relativa valutazione (screening) | p.42 | Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della <i>charte éthique</i> o del codice di condotta del Gruppo. La Società si è posta tale obiettivo per il prossimo triennio. |

| Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni (I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure) | | | |
|--|--|-----------------------|---|
| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
| GRI 413: COMUNITÀ LOCALI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p. 39,40,44-46, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p. 39, 40,44-46 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 40, 44-46, 51-52 | |
| 413-1 | Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo | p.44, 46 | |
| 413-2 | Aree di operatività con impatti negativi attuali e potenziali significativi sulle comunità locali | p.40 | |
| GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI PER L'IMPATTO SULLA SOCIETÀ | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.42-43, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.42-43 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 42-43, 51-52 | |
| 414-1 | Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società | - | Ad oggi le società del Gruppo non hanno implementato un processo strutturato di verifica sui fornitori con criteri riguardanti gli impatti sulla comunità. Il Gruppo si è posto tale obiettivo per il prossimo triennio. |
| GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.37-39, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.37-39 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3,37-39, 51-52 | |
| 416-1 | Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti | p.39 | |
| GRI 418: PRIVACY DEI CONSUMATORI | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.40-41, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.40-41 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 40-41, 51-52 | |



Numero di pagina nel presente documento e riferimento ad altre sezioni della Relazione sulla Gestione o ad altri documenti esterni
(I numeri di pagina si riferiscono al paragrafo della DNF che include la disclosure)

| Standard Disclosure | Descrizione dell'indicatore | Numero di pagina | Omissioni |
|--|---|-------------------|-----------|
| 418-1 | Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori | p.41 | |
| GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.21-23, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p.21-23 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 21-23, 51-52 | |
| 419-1 | Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi | p.23 | |
| INNOVAZIONE | | | |
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | p.35-37, 51-52 | |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti | p. 35-37 | |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale | p.3, 35-37, 51-52 | |

Per maggiori informazioni e approfondimenti sulle tematiche e gli indicatori riportati all'interno della presente Dichiarazione, contattare:

Avio S.p.A.

Direzione Comunicazione

Via Latina, snc (SP 600 Ariana km 5,2)

00034 Colferro (RM) – Italia



Relazione della Società di Revisione

Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Galleria San Federico, 54
10121 Torino
Italia

Tel: +39 011 55971
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, DEL D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 DEL REGOLAMENTO CONSOB N. 20267

Al Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. (già Space2 S.p.A.)

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Avio e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 15 marzo 2018 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti nel 2016 dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("*GRI Standards*"), da essi individuato come standard di rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili inoltre per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

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

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

© Deloitte & Touche S.p.A.



Deloitte

2

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI *Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB)* per gli incarichi *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF 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 sulla DNF si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nella DNF, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. Analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche dell'impresa rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato.
2. Analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto.
3. Comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione delle attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 4, lett. a).

4. Comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Avio S.p.A., Secosvim S.r.l., Elv S.p.A., Regulus S.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 della DNF.



Deloitte.

3

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

- a livello di capogruppo e società controllate:
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare a modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, 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 la società Avio S.p.A., che è stata da noi selezionata sulla base dell'attività, del contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e dell'ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali 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 la DNF del Gruppo relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2017 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI *Standards*.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Franco Chiavazza
Socio

Torino, 30 marzo 2018