



DICHIARAZIONE CONSOLIDATA  
DI CARATTERE NON FINANZIARIO  
2018

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

---

**Gruppo Avio**



# Sommario

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Lettera agli stakeholder</b>   | <b>2</b>  |
| <b>Nota metodologica</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Standard applicati</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Perimetro della Dichiarazione</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Processo di rendicontazione</b>  | <b>6</b>  |
| <b>1. Il Gruppo AVIO</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1. La struttura di Avio e le sue società  | 10        |
| <b>2. La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio</b>                 | <b>12</b> |
| 2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio                                   | 15        |
| 2.2. Il dialogo con gli stakeholder   | 16        |
| <b>3. La Governance del Gruppo Avio</b>   | <b>17</b> |
| <b>4. Sistemi dei controlli interni e gestione dei rischi</b>                                       | <b>20</b> |
| <b>5. Gestione responsabile del business di Avio</b>  | <b>24</b> |
| 5.1. Pilastri identitari  | 24        |
| 5.2. Codice di condotta   | 24        |
| 5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance                        | 27        |
| 5.4. Etica del business e lotta alla corruzione   | 27        |
| <b>6. Le persone Avio</b>   | <b>31</b> |
| 6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti  | 33        |
| 6.2. Formazione e sviluppo delle competenze   | 35        |
| 6.3. Remunerazione del personale  | 37        |
| 6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti   | 38        |
| 6.5. Dialogo con le parti sociali   | 40        |
| <b>7. Innovazione</b>   | <b>44</b> |
| 7.1. Innovazione tecnologica  | 44        |
| <b>8. La qualità e la sicurezza in Avio</b>   | <b>48</b> |
| 8.1. Qualità nei processi aziendali a garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi | 48        |
| 8.2. Sicurezza nella gestione industriale   | 50        |
| 8.3. Cybersecurity  | 52        |
| <b>9. Relazione responsabile con i fornitori</b>  | <b>54</b> |
| <b>10. L'impatto ambientale del Gruppo Avio</b>   | <b>56</b> |
| 10.1. Consumi energetici ed emissioni   | 58        |
| 10.2. Gestione delle risorse idriche  | 61        |
| 10.3. Gestione dei rifiuti  | 62        |
| 10.4. Bonifiche e gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali                    | 63        |
| <b>11. Tabella di raccordo tra temi materiali e aspetti degli Standard GRI</b>                      | <b>65</b> |
| <b>12. GRI Content Index</b>  | <b>66</b> |
| <b>13. Relazione della Società di Revisione</b>   | <b>78</b> |

## Lettera agli stakeholder

Gentili Signori,

Siamo felici di presentarvi la Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario 2018 del Gruppo Avio, uno strumento che testimonia il nostro impegno verso un concreto percorso di sostenibilità.

Il 2018 è stato per Avio un anno di conferme e di importanti traguardi nel segno dello sviluppo e dell'innovazione. Tra Ariane 5 e Vega sono stati realizzati 8 lanci (rispettivamente 6 per Ariane e 2 per Vega) che hanno portato in orbita 16 satelliti (14 Ariane e 2 Vega) per l'osservazione della terra, telecomunicazioni e ricerca scientifica.

Nel corso dell'anno si sono svolti con successo la prova a banco in Sardegna del motore Zefiro 40, il sistema di propulsione di secondo stadio del Vega C; il test del motore a propellente solido P120C, il più grande motore monolitico al mondo in fibra di carbonio; il tiro al banco di prova del prototipo del nuovo motore M10 a ossigeno liquido e metano, che alimenterà nel 2024 il lanciatore Vega E, la cui tecnologia è particolarmente innovativa sia per l'efficienza propulsiva che per la compatibilità ambientale.

Il 2018 è stato anche l'anno che ha visto completarsi la riorganizzazione di ELV S.p.A., diventata Spacelab S.p.A., una società sempre più impegnata nella progettazione dei nuovi banchi di controllo, dei nuovi laboratori di simulazione real time e dei nuovi software di acquisizione dati relativi ai futuri lanciatori della famiglia VEGA. Inoltre, con l'obiettivo di ottimizzare i processi industriali ed aumentare la produttività del Gruppo, è stata costituita la società Avio Guyane SAS che si occuperà del coordinamento delle campagne di lancio e della gestione delle infrastrutture di terra per i lanci di Vega.

Nel corso dell'anno abbiamo compiuto importanti passi avanti anche nell'attività di stakeholder engagement che rappresenta un primo passo verso una maggiore comprensione dei temi materiali sia internamente all'Azienda che verso i portatori di interesse. Inoltre, relativamente alla supply chain il Gruppo si sta impegnando ad inserire nel processo di selezione dei fornitori alcuni criteri legati alla Sostenibilità.

Aver raggiunto traguardi così ambiziosi ci porta a comprendere quanto la nostra crescita debba essere anche sostenibile. Per noi, infatti, la sfida è continuare nella crescita conquistando nuovi primati tecnologici, posizionandoci come player di riferimento di un mercato in continua espansione. Vogliamo impegnarci quotidianamente per generare un cambiamento positivo di cui tutti possano beneficiare, promuovendo iniziative e soluzioni che portino benessere alle persone e alla società in cui viviamo e di cui siamo un attore responsabile.

Proprio per questo Avio considera l'attenzione ai temi sociali e ambientali una guida per le nostre scelte di ogni giorno. Proseguiamo questo percorso consapevoli di poter contare sulle nostre persone, distribuite in 2 diversi continenti, che costituiscono un patrimonio unico di passione, energia, competenza ed esperienza a cui il Gruppo offre opportunità di crescita professionale in un ambiente di lavoro stimolante.

Abbiamo fatto tanto, ma molto è ancora da fare. Le sfide fanno parte della nostra storia e da qui, ogni giorno, noi partiamo per conquistare la prossima missione.

L'amministratore Delegato  
Giulio Ranzo

Il Presidente  
Roberto Italia





# NOTA METODOLOGICA

## Standard applicati

La Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Avio (nel seguito anche "Dichiarazione" o "DNF"), redatta in conformità agli Artt. 3 e 4 del D.Lgs. 254/2016 (nel seguito anche "Decreto"), che recepisce la direttiva 2014/95/UE in materia di informativa non finanziaria, contiene informazioni relative ai temi sociali, attinenti al personale, ambientali, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

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 presente Dichiarazione, pubblicata con periodicità annuale, è redatta secondo i GRI Sustainability Reporting Standards (opzione "in accordance – core"), definiti nel 2016 dal Global Reporting Initiative, che costituiscono ad oggi lo standard più diffuso e riconosciuto a livello internazionale in materia di rendicontazione non finanziaria. 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 suddetto Decreto e dei GRI Standards. I dati sono stati elaborati mediante calcoli puntuali e, ove specificatamente indicato, mediante stime per le quali è descritta la metodologia adottata. I risultati sono rendicontati sulla base di un trend biennale. Al fine di agevolare il lettore nel rintracciare le informazioni, in coda al documento è riportato il GRI Content Index con il dettaglio dei contenuti rendicontati in conformità al GRI. Nello stesso indice e all'interno del presente documento sono indicati eventuali rimandi ad altri documenti aziendali.

La rendicontazione non finanziaria presentata nella Dichiarazione riflette il principio di materialità o rilevanza, elemento previsto dalla normativa di riferimento e caratterizzante i GRI Standards: i temi trattati all'interno della Dichiarazione sono quelli che, a seguito di un'analisi e valutazione di materialità, descritta nella sezione "La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio" del presente documento, sono stati considerati rilevanti in quanto in grado di riflettere gli impatti sociali e ambientali delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder.

A valle dell'analisi di materialità del 2018, gli aspetti legati alla "Governance" e in generale quelli legati alla conformità normativa e alla performance economica sono stati considerati come prerequisiti e quindi trovano la propria rendicontazione nel presente documento.

La Società si è posta l'obiettivo di implementare un Piano di Sostenibilità allineato al Piano Industriale e in linea con gli SDGs. Per lo stato degli obiettivi e impegni dichiarati nella DNF 2017, si rimanda ai relativi capitoli contenuti nella presente DNF.

## Perimetro della Dichiarazione

Come previsto dal D.Lgs. 254/2016, art. 4, la presente Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario comprende i dati della società madre (Avio S.p.A.) e delle sue società figlie consolidate integralmente. 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 sull'impatto prodotto dal Gruppo negli ambiti previsti dal Decreto e nei temi materiali identificati. La Società Avio India Aviation Aerospace Private Limited risulta anche nel 2018 in liquidazione. I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane SAS, in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento. Eventuali ulteriori limitazioni di perimetro sono espressamente indicate nel testo e non compromettono la corretta comprensione dell'attività di impresa.

Nel 2018 si sono verificate le seguenti operazioni a livello societario che non hanno comportato impatti significativi sui dati dell'esercizio né compromesso la corretta comprensione delle attività del Gruppo:

- nel mese di gennaio 2018 è stata costituita la società Avio Guyane SAS, interamente posseduta da Avio S.p.A., il cui oggetto è il coordinamento delle attività di produzione e di campagna di lancio dei lanciatori, la società nel 2018 è stata ancora in fase di start-up.
- nel mese di marzo 2018 la società ELV ha ceduto il proprio ramo d'azienda lanciatori ad Avio S.p.A. venendo rinominata Spacelab S.p.A. e divenendo un laboratorio di ricerca tra Avio (70%) e ASI (30%).

Per ulteriori approfondimenti sugli accadimenti rilevanti avvenuti nel corso dell'anno 2018 fare riferimento al paragrafo "Fatti di rilievo dell'esercizio 2018" del Bilancio Consolidato.

## Processo di rendicontazione

La predisposizione della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Avio per il 2018 si è basata su un processo di reporting strutturato che ha previsto:

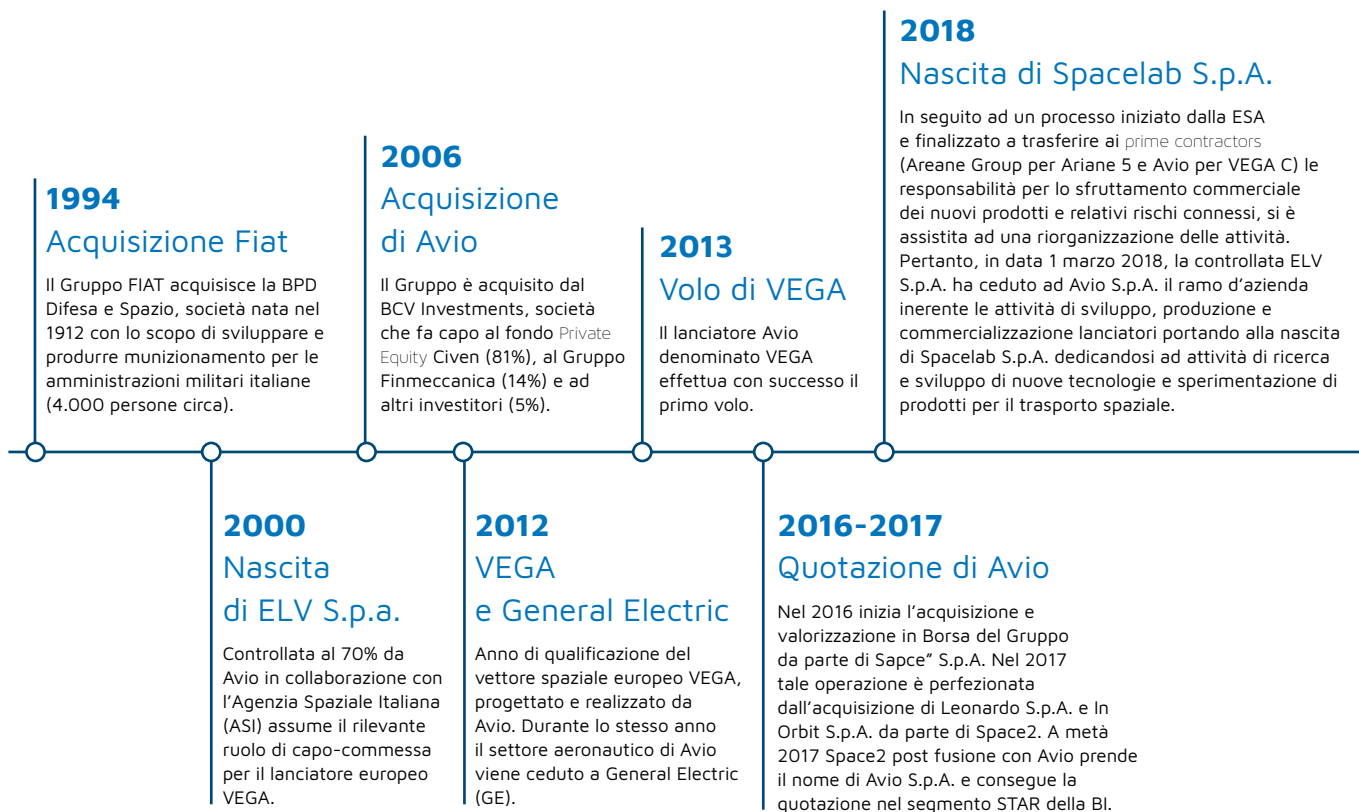
- il coinvolgimento di tutte le strutture/Direzioni aziendali responsabili degli ambiti rilevanti e dei relativi dati e informazioni oggetto della Dichiarazione. Ad essi è stato richiesto di individuare e valutare i temi materiali, i progetti e le iniziative più significativi da descrivere nella Dichiarazione, nonché di procedere alla raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il compito di verificare e validare le informazioni riportate nella Dichiarazione, ciascuno per la propria area di competenza. In particolare, i dati e le informazioni inclusi nella Dichiarazione derivano da un sistema di reporting non finanziario (schede raccolta dati) appositamente implementato per soddisfare i requisiti del D.Lgs.254/2016 e dei GRI Standards;
- l'approvazione della Dichiarazione da parte del Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A., convocato in data 14 marzo 2019 per l'approvazione del Bilancio Consolidato al 31.12.2018;
- la pubblicazione della Dichiarazione, sul sito internet corporate, al fine di renderla disponibile in maniera trasparente a tutti gli stakeholder sul sito istituzionale della Società.

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 dal Gruppo Avio ai sensi del D.Lgs. 254/2016.



# 1. Il Gruppo AVIO

Il Gruppo Avio (nel seguito anche "Avio" o "Gruppo") è considerato leader mondiale nel campo della propulsione spaziale. La sua storia affonda le radici nella storica BDP – Difesa e Spazio di Colleferro (Roma). L'esperienza e il know-how acquisiti nel corso degli oltre 50 anni di attività consentono ad Avio di essere un'eccellenza mondiale nel campo dei Sistemi di Lancio, della propulsione spaziale a solido, a liquido e criogenica, nonché nella propulsione per sistemi militari rivestendo il ruolo di sub-contractor<sup>1</sup> e prime contractor<sup>2</sup> rispettivamente per i programmi spaziali Ariane e Vega, entrambi finanziati dall'European Space Agency (ESA) nelle delicate fasi di sviluppo.

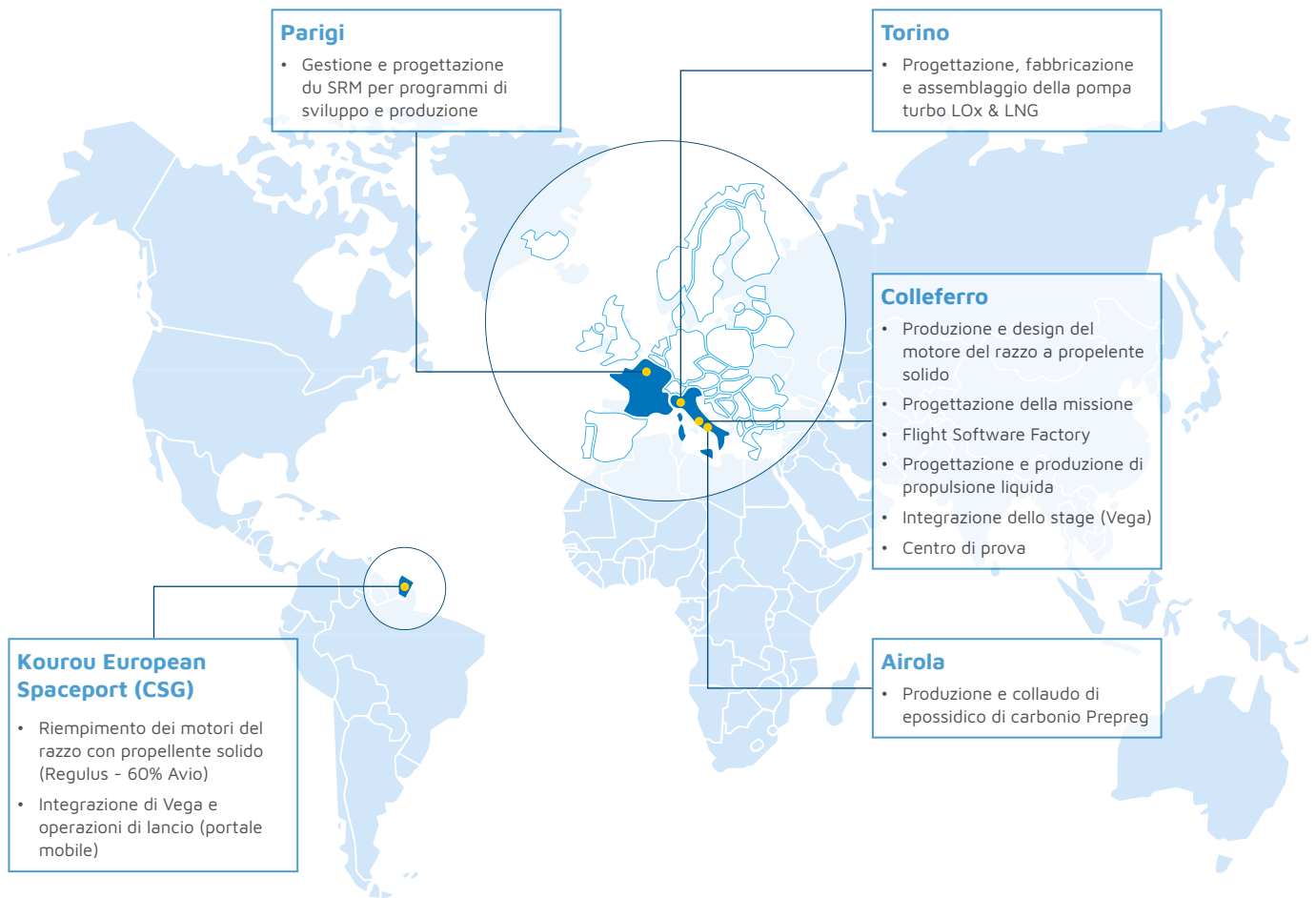


Il Gruppo occupa direttamente in Italia e all'estero 842 persone altamente qualificate, nella sede principale di Colleferro nei pressi di Roma nonché in altri siti in Campania e in Piemonte. Ulteriori siti operativi sono presenti all'estero, in Francia e in Guyana Francese. In relazione alle specifiche commesse e alle specifiche esigenze legate allo sviluppo di nuovi prodotti, il Gruppo impiega anche lavoratori interinali e consulenti<sup>3</sup>.

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

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

<sup>3</sup> Per un approfondimento si rimanda alla sezione "Le persone Avio" del presente documento.



Il Gruppo opera attualmente nell'ambito del settore dei Sistemi di Lancio e della propulsione spaziale, in particolare con riferimento alle attività di progettazione, sviluppo, produzione ed integrazione di:

Sistemi di trasporto spaziale  
(Lanciatore Vega e derivati)

Sistemi propulsivi a propellente solido  
e liquido per vettori spaziali

Sistemi propulsivi a propellente solido  
per missili tattici

Sistemi propulsivi a propellente  
liquido per satelliti

Nuovi sistemi propulsivi  
a basso impatto ambientale

Infrastrutture di terra, cosiddette  
"Ground" relative alle attività  
di preparazione e lancio dei lanciatori

In merito ai sistemi di lancio con contenuto Avio, il Gruppo è un attore importante di programmi spaziali orientati allo sviluppo e alla produzione di una serie di lanciatori spaziali ad uso civile progettati e costruiti per il posizionamento di satelliti. Nello specifico **Vega** è un lanciatore spaziale progettato e realizzato per il posizionamento di satelliti in orbita bassa (Low Earth Orbit, LEO - tra 500 e 2000 km di altezza). Il progetto è supportato da sette nazioni europee, anche se il 65% del lanciatore è prodotto in Italia. Avio ha sviluppato e produce per Vega i motori a propellente solido dei primi 3 stadi del lanciatore e il modulo propulsivo a liquido del quarto. **Ariane 5** è un lanciatore spaziale progettato e realizzato per il posizionamento di satelliti in orbita geostazionaria (Geostationary Transfer Orbit, GTO - circa 36.000 km di altezza). Come precedentemente specificato, Avio, in questo caso opera in qualità di *sub-contractor* avendo sviluppato e producendo la turbopompa ad ossigeno liquido (LOX) per il motore Vulcain 2 e, attraverso la joint venture Europropulsion con ASL, il motore a propellente solido P230.

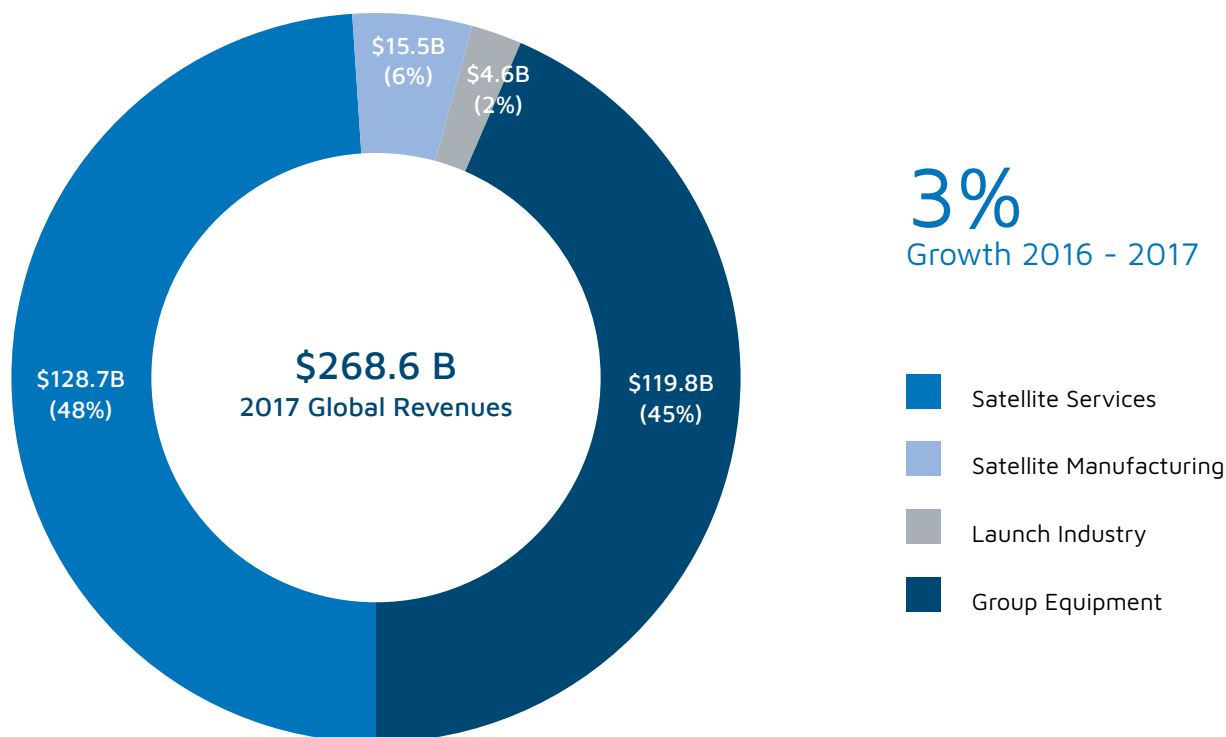
Arianespace, di cui Avio detiene una partecipazione di minoranza, in qualità di fornitore dei servizi di lancio (Launch service providers - LSP), acquista i lanciatori Ariane e Vega dai *prime contractor* dei rispettivi programmi e vende il servizio di lancio a clienti finali istituzionali e commerciali 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<sup>4</sup> e sustainer<sup>5</sup>), 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. Avio sviluppa e realizza, inoltre, la propulsione per i missili Aspide e Marte ed ha recentemente iniziato lo sviluppo del motore per il missile antiaereo Camm-ER a gittata estesa e ad altissime prestazioni che equipaggerà i futuri sistemi di difesa terrestre, marittima e aerea.

Infine, nel campo della propulsione satellitare, Avio ha realizzato e fornito a ESA e ASI sottosistemi propulsivi per la messa in orbita e il controllo di diversi satelliti, tra cui i più recenti SICRAL, Small GEO e EDRS-C. Dal 1984, Avio ha sviluppato e prodotto più di 15 sistemi propulsivi a propellenti liquidi per satelliti. Sono attualmente in corso le operazioni di preparazione al lancio di due nuovi satelliti ESA dotati di propulsione a liquido Avio.

Nel 2018, il settore dei lanciatori, a cui appartiene il Gruppo, ha generato globalmente ricavi per 4,6 miliardi di dollari, pari al 1,7% del valore dell'industria spaziale (268,6 miliardi di dollari, cresciuto del 3% rispetto all'anno precedente).

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).

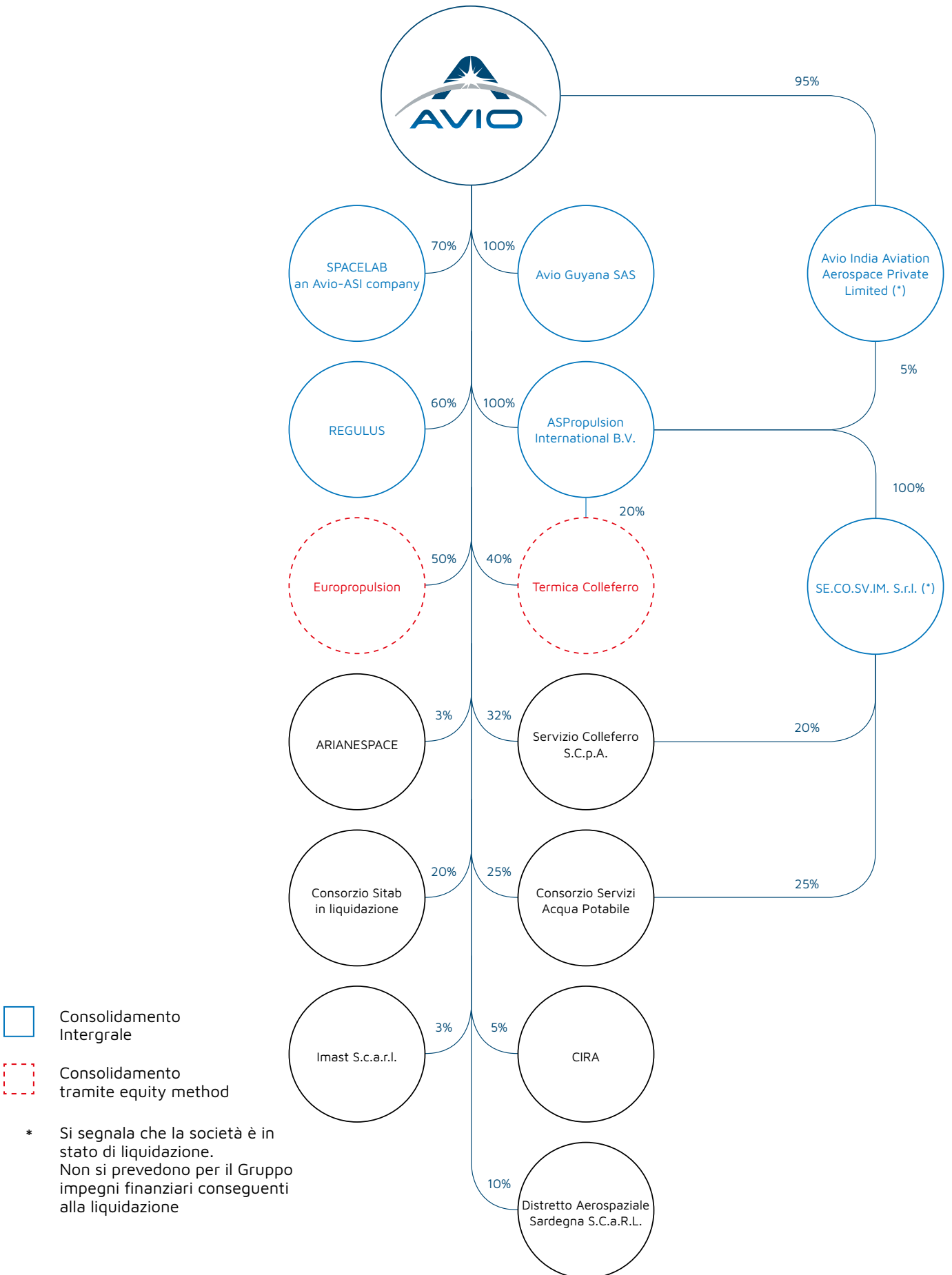


Fonte: SIA - State of the Satellite Industry Report, Settembre 2018 - Redatto dal Gruppo BRYCE

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Motore a propellente solido di crociera del missile Aster.

## 1.1 La struttura di Avio e le sue società



## Di seguito si riporta una breve descrizione delle società consolidate integralmente:

**SPACELAB**, società fondata nel 2000 da Avio e ASI (Agenzia Spaziale Italiana) con la denominazione sociale di "ELV S.p.A.", a decorrere dal 9 maggio 2018 ha cambiato denominazione in "Spacelab S.p.A."

Obiettivo: sviluppo di tecnologie innovative nel settore dell'accesso allo spazio non disponibili in Italia con lo scopo di fornire un vantaggio competitivo al sistema Paese in generale, e ad Avio in particolare. La società opera principalmente su committenza da parte di Avio S.p.A., da parte dell'Agenzia Spaziale Italiana (ASI) e partecipa a progetti finanziati dall'Agenzia Spaziale e dall'Unione Europea. La missione aziendale comprende tra le altre cose (i) attività di ricerca, sviluppo di nuove tecnologie e di infrastrutture di prova, nel settore del trasporto spaziale; (ii) la creazione e la gestione di strutture di ricerca, sviluppo e sperimentazione; (iii) la partecipazione a programmi di ricerca, sviluppo e sperimentazione finanziati da committenze pubbliche e private e la sottoscrizione di appositi contratti e (iv) attività di consulenza.

Attualmente Spacelab S.p.A. è controllata al 70% da Avio e al 30% da ASI.

**REGULUS**, è una società di diritto francese con sede sociale a Kourou, in Guyana Francese creata nel 1989 dalla BPD italiana di Colleferro e dalla SNPE («Société National des Poudres et Explosifs») di proprietà dello stato Francese.

Obiettivo: essere leader, su scala mondiale, per la fabbricazione di propellente solido e per i caricamenti di motori a razzo di grandi dimensioni.

Attualmente è controllata da Avio S.p.A. per il 60% e da Ariane Group per il restante 40%.

**SE.CO.SV.IM.**, è la società di gestione immobiliare del Gruppo Avio. Possiede nei Comuni di Colleferro, Segni ed Ardena (RM), circa 910 ettari di terreno con centinaia di immobili che sono per la maggior parte presi in affitto, per scopi industriali, dal Gruppo Avio (circa 450 ettari) e altre società presenti nell'area: Simmel Difesa S.p.A. circa 45 ettari, Italcementi circa 65 ettari per servitù di passaggio elettrodotto e Servizi Colleferro, circa 2,5 ettari. La parte rimanente, non locata, di circa 350 ettari è di gestione diretta di Se.Co.Sv.Im.

Se.Co.Sv.Im è controllata, in modo indiretto, da Avio attraverso la controllata AS Propulsion, che detiene l'intero capitale di Se.Co.Sv.Im.

**AVIO GUYANE SAS**, nel corso del primo semestre 2018 è stata costituita la società Avio Guyane SAS, una società di diritto francese, interamente controllata da AVIO S.p.A. e operante in Guyana Francese. La società si occupa del coordinamento delle campagne di lancio e della gestione delle infrastrutture di terra con focus sulle attività di produzione per l'assemblaggio e preparazione dei lanci di Vega, con l'obiettivo di ottimizzare i processi industriali ed aumentare la produttività nella prospettiva di un futuro aumento del numero di lanci Vega.

## 2. La prioritizzazione dei temi rilevanti: la matrice di materialità di Avio

Il Gruppo Avio è consapevole di quanto sia importante individuare i temi rilevanti per i propri stakeholder e scegliere i contenuti della presente Dichiarazione al fine di assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dagli stessi, anche in considerazione dei principi dei GRI Standards di rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità e completezza. Per tale motivo, a partire dal 2018, il Gruppo si impegna a svolgere annualmente un processo di analisi di materialità, volto a identificare gli ambiti in cui le attività di Avio possano incidere maggiormente sul territorio in cui opera, nonché sul benessere delle comunità, delle persone e di tutti gli stakeholder del Gruppo.

Secondo quanto richiesto dai GRI Standards, gli aspetti materiali di sostenibilità sono stati valutati rispetto alla loro capacità di influenzare significativamente le decisioni e l'opinione degli stakeholder, nonché in relazione al loro impatto sulle performance del Gruppo.

L'analisi effettuata dalla Direzione Comunicazione e relazioni esterne, con il supporto di una società specializzata, ha previsto quattro fasi:

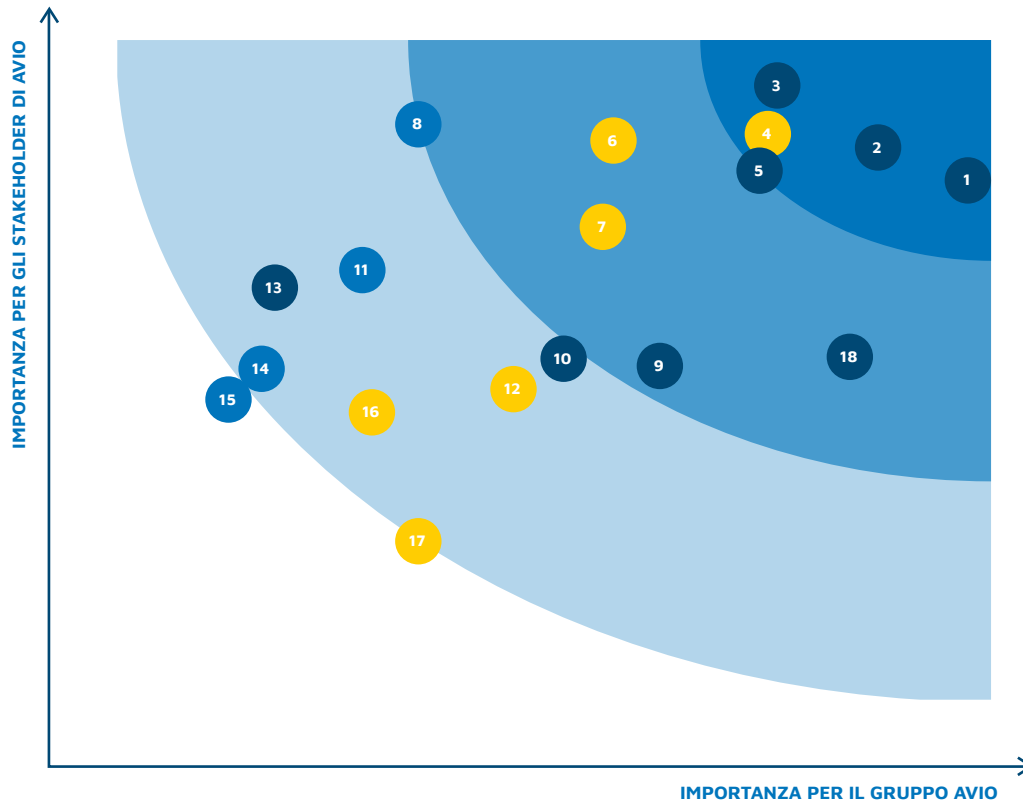
- identificazione di tutti i potenziali aspetti materiali per Avio attraverso l'analisi di documentazione aziendale (tra cui Modello 231, Codice Etico, Relazione Finanziaria Annuale, Piano Industriale), documenti esterni sui cambiamenti di scenario e confronto con il settore di riferimento. In particolare, nel corso del 2018, l'attività ha previsto un affinamento e un'integrazione dei temi individuati durante il 2017 con l'obiettivo di renderli più "vicini" alla realtà aziendale di Avio;
- coinvolgimento di rappresentanti del top management aziendale e di rappresentanti di diverse categorie di stakeholder esterni in un processo di valutazione e aggiornamento della matrice di materialità;
- approvazione da parte del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità (CCRS);
- presentazione dell'analisi al Consiglio di Amministrazione del 24 gennaio 2019 e conseguente approvazione della stessa.

Con particolare riferimento alle attività di stakeholder engagement svolte nella seconda fase del processo di analisi di materialità, nel 2018 sono state realizzate specifiche interviste con i rappresentanti del top management del Gruppo, in linea con quanto realizzato nel 2017. Gli intervistati hanno espresso la propria valutazione sulle tematiche materiali in qualità di portavoce di Avio secondo la propria esperienza professionale, consentendo di effettuare una prioritizzazione di suddette tematiche e definire così il loro posizionamento all'interno della matrice. Nello specifico, le valutazioni hanno riguardato i 22 temi identificati quali maggiormente rilevanti nel 2017, con l'obiettivo di rivedere la rilevanza associata a ciascuno di essi anche in considerazione dell'evoluzione dei principali trend del settore e del loro impatto economico, finanziario e reputazionale, nonché delle strategie definite da Avio. Inoltre, a partire dagli ultimi mesi del 2018, il Gruppo ha iniziato a coinvolgere diverse categorie di stakeholder esterni chiedendo loro di attribuire ad ogni tematica materiale una valutazione su una scala da 1 a 5.

A valle dell'analisi del 2018, gli aspetti legati alla "Governance" e in generale quelli legati alla conformità normativa e alla performance economica sono stati considerati come prerequisiti e quindi trovano la propria rendicontazione nel presente documento.

Inoltre per le tematiche di "Contributo alla comunità", "Cybersecurity e sicurezza industriale", "Gestione della catena di fornitura", "Qualità e sicurezza dei prodotti e dei processi", "Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti" e "Sicurezza degli impianti" è stato modificato il labelling, come riportato nella matrice di seguito, al fine di renderle maggiormente in linea con le attività di Gruppo.

### Matrice di materialità



- |  |   |
|--|---|
| <b>1</b> Qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi              | <b>12</b> Remunerazione del personale           |
| <b>2</b> Qualità nei processi aziendali                              | <b>13</b> Legame con il territorio              |
| <b>3</b> Innovazione   | <b>14</b> Gestione dei rifiuti                  |
| <b>4</b> Salute, sicurezza, benessere dei dipendenti e diritti umani | <b>15</b> Gestione delle risorse idriche        |
| <b>5</b> Sicurezza nella gestione industriale                        | <b>16</b> Pari opportunità                      |
| <b>6</b> Formazione e sviluppo delle competenze                      | <b>17</b> Dialogo con le parti sociali          |
| <b>7</b> Gestione e retention dei talenti                            | <b>18</b> Prevenzione della corruzione          |
| <b>8</b> Consumi energetici ed emissioni                             | <b>9</b> Relazione responsabile con i fornitori |
| <b>9</b> Relazione responsabile con i fornitori                      | <b>10</b> Cybersecurity                         |
| <b>10</b> Cybersecurity  | <b>11</b> Bonifiche                             |
| <b>11</b> Bonifiche  | <b>12</b> Remunerazione del personale           |
- 
- |   |
|---|
| <span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color:darkblue;"></span> Temi ambientali                         |
| <span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color:yellow;"></span> Temi relativi alla gestione del personale |
| <span style="display:inline-block; width:10px; height:10px; background-color:blue;"></span> Temi di impatto sociale                     |

L'analisi di materialità sottolinea come il Gruppo sia fortemente impegnato ad assicurarsi un vantaggio competitivo nel settore aerospaziale mirando a garantire prodotti e servizi di qualità che nascano da un processo di innovazione costante, favorito sia dalla sicurezza ed efficacia dei processi produttivi, sia dalla capacità di Avio di valorizzare e sviluppare le persone che lavorano nel Gruppo.

I 18 temi identificati quali materiali trovano una rendicontazione puntuale all'interno del documento in paragrafi distinti. Ai fini di una maggiore comprensione di tali temi, se ne riporta di seguito una descrizione:

| Temi materiali  | Definizione  |
|---|--|
| Bonifiche   | Interventi necessari a sanare situazioni di inquinamento del territorio, mettendo in sicurezza, rimuovendo e smaltendo eventuali sostanze inquinanti (quali ad esempio prodotti chimici deliberatamente rilasciati o fuoriusciti accidentalmente nel suolo e nelle acque dei fiumi e del mare, rifiuti urbani e rifiuti industriali) al fine di ripristinare le condizioni ambientali salutarie per la popolazione e conseguire effetti benefici anche per il rilancio produttivo, sociale ed economico dei territori degradati. |
| Consumi energetici ed emissioni                             | Attività per migliorare ulteriormente l'efficienza energetica e ridurre le emissioni dirette, indirette di CO <sub>2</sub> e di altre sostanze nei processi produttivi, nella gestione e manutenzione degli edifici, nei processi logistici e nello sviluppo di nuovi prodotti.  |
| Gestione dei rifiuti  | Attività mirate a gestire (nei processi produttivi) i rifiuti pericolosi e non pericolosi e il loro recupero.  |
| Gestione delle risorse idriche                              | Attività mirate a gestire (nei processi produttivi) l'efficienza idrica, gli scarichi e la disponibilità di acqua.   |
| Dialogo con le parti sociali                                | Attività volte alla promozione di un rapporto costante di informazione e condivisione con le organizzazioni sindacali sui temi di interesse comune con l'obiettivo di garantire il rispetto della normativa e assicurare il benessere e la tutela dei diritti dei lavoratori.  |
| Formazione e sviluppo delle competenze                      | Attività di formazione e sviluppo delle competenze per il consolidamento e il trasferimento di competenze sempre più ampie al fine di garantire un processo continuo di valorizzazione e crescita del capitale umano.  |
| Gestione e retention dei talenti                            | Attività e iniziative finalizzate ad aumentare la capacità dell'azienda di attuare strategie e politiche per attrarre dipendenti talentuosi e trattenerli a lungo nel Gruppo, garantendo un posto di lavoro composto da dipendenti competenti, motivati e soddisfatti.   |
| Pari opportunità  | Adozione di programmi e progetti volti ad assicurare le pari opportunità e promuovere la diversità in azienda.   |
| Remunerazione del personale                                 | Adozione di un sistema di remunerazione e valutazione delle performance volto a valorizzare il contributo e l'impegno dimostrato dai dipendenti.   |
| Salute, sicurezza, benessere dei dipendenti e diritti umani | Gestione delle iniziative sulla salute e sicurezza e di programmi di formazione e prevenzione, oltre che di monitoraggio dei tassi di infortunio, delle malattie professionali e degli incidenti. Impegno nella tutela dei diritti umani e delle condizioni di lavoro delle persone a vario titolo coinvolte nelle attività del Gruppo.  |
| Legame con il territorio                                    | Coinvolgimento delle comunità e degli enti locali attraverso iniziative mirate e donazioni aziendali a sostegno dello sviluppo della collettività.   |
| Sicurezza nella gestione industriale                        | Mantenimento di standard elevati e rispetto dei criteri previsti dalla normativa al fine di garantire un'attenta gestione delle sostanze pericolose, dei processi e degli impianti negli stabilimenti produttivi e degli accessi ai siti.  |
| Cybersecurity   | Iniziative volte a garantire la sicurezza dell'infrastruttura informatica, prevenendo tentativi illegali di accesso fisico o remoto a informazioni sensibili che potrebbero compromettere la competitività proveniente dall'attività di ricerca e sviluppo della proprietà intellettuale e rendere obsoleti prima del tempo i prodotti e i servizi offerti.  |
| Relazione responsabile con i fornitori                      | Gestione trasparente della catena di fornitura attraverso la promozione di un dialogo costante con i fornitori e lo svolgimento di iniziative di coinvolgimento.   |
| Innovazione   | Attività volte a mantenere e sviluppare la capacità del Gruppo di favorire una cultura dell'innovazione e lo sviluppo di nuovi prodotti, tecnologie, materiali e servizi che aumentino la competitività del Gruppo sul mercato.  |
| Qualità nei processi aziendali                              | Mantenimento di elevati standard di tutti i processi aziendali che concorrono alla progettazione, sviluppo e realizzazione dei prodotti o servizi del Gruppo.  |
| Qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi              | Mantenimento di elevati standard di qualità e sicurezza di prodotti e servizi in fase di utilizzo da parte dell'utente finale.   |
| Prevenzione della corruzione                                | Attività legate a sistemi di controllo mirati alla prevenzione di corruzione attiva e passiva.   |



## 2.1. Gli obiettivi di sviluppo sostenibile e le priorità per Avio

Nel settembre 2015, è stata approvata da parte di 193 paesi membri delle Nazioni Unite l'Agenda Globale per lo Sviluppo Sostenibile, che ha l'obiettivo di motivare e richiedere a tutti i paesi membri uno sforzo di portare il mondo su un sentiero sostenibile a beneficio delle persone, del pianeta e della prosperità.

I 17 obiettivi comuni di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) che compongono direttamente l'Agenda 2030 riguardano diversi ambiti, tra cui quello di agire per le persone, sradicando la povertà in tutte le sue forme, agire per il pianeta, mediante un consumo e una produzione consapevoli e agire per la prosperità, assicurando che tutti gli esseri umani possano beneficiare del progresso economico, sociale e tecnologico. La definizione di tali obiettivi, declinati in 169 target da raggiungere entro l'anno 2030, significa che tutti i Paesi e tutti gli individui sono chiamati a contribuire, definendo una propria strategia di sviluppo sostenibile e coinvolgendo tutte le componenti della società. Questo ruolo attivo è richiesto quindi anche alle imprese che, con le proprie risorse e competenze, possono offrire un contributo fondamentale al raggiungimento degli SDGs.

In questo contesto globale, Avio ha avviato un percorso volto a contribuire in modo concreto all'Agenda Globale 2030 attraverso la definizione di obiettivi che orbitano intorno a tre aree principali: la promozione di una cultura orientata all'**innovazione** e alla **ricerca**, lo **sviluppo** delle proprie **persone** e la valorizzazione del rispetto della **tutela dell'ambiente** e dello spazio.

# SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



## 2.2. Il dialogo con gli stakeholder

Avio considera importante mantenere una relazione continua e solida con tutti i propri stakeholder. Un rapporto basato sul dialogo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano infatti un'ampia gamma di interessi diversi: stabilire e mantenere relazioni stabili e durature sono due elementi cruciali per una creazione di valore condiviso e di lungo periodo.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, Avio è in grado di gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder. Il punto di partenza per impostare un efficace processo di engagement consiste nell'identificazione puntuale dei propri stakeholder e nell'organizzazione dei canali più efficaci, attraverso un monitoraggio continuo delle aspettative, bisogni e opinioni delle diverse categorie di portatori di interesse.

Il Gruppo, attraverso funzioni dedicate, persegue un approccio proattivo nei confronti dei propri interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Avio è consapevole infatti, che questi momenti di confronto costituiscano occasioni di crescita e arricchimento.

La tabella seguente, che illustra la mappa degli stakeholder inclusiva delle relative modalità di coinvolgimento, è rilevata periodicamente tramite indagini interne con le strutture aziendali deputate alla gestione quotidiana dei rapporti con le specifiche categorie:

| Categorie di stakeholder          | 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 Business Partner        | Sito web aziendale, incontri dedicati, brochure  |
| Fornitori e subfornitori          | Sito web aziendale, incontri dedicati  |
| Media                             | Social network, comunicati stampa  |
| Mondo accademico                  | Collaborazioni, convegni, incontri dedicati  |
| Comunità locali                   | Organizzazione di eventi, partnership  |

### 3. La Governance del Gruppo Avio

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 membri<sup>6</sup>, 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              |

<sup>6</sup> Tra loro, due membri del Consiglio di Amministrazione rientrano nella fascia d'età 30-50 anni, mentre i restanti sette membri hanno oltre 50 anni. I membri del consiglio sono sei uomini e tre donne [GRI 405 - 1].

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 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<sup>7</sup>, (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 occupa 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:

1. 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;
2. il Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità<sup>8</sup>: 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 (ESG):

- 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 da parte 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;

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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 e il Comitato per le 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 e operazioni di investimento e alle tematiche connesse al rispetto del D.Lgs. 21/2012, convertito con modificazioni della Legge 11 maggio 2012, n. 56 (Normativa *Golden Power*).

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, e a partire dal 2018 anche dalle Politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo, Avio sostiene e tutela 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 e assegnazione di mansioni, responsabilità e obiettivi, erogazione della formazione e retribuzione fino alla cessazione del rapporto stesso.

## La diversità degli organi di amministrazione e controllo in Avio

Nel corso del 2018 la Direzione Legal, Compliance & Corporate Affairs ha elaborato un documento relativo alle politiche di diversità degli organi di amministrazione e controllo, sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Società il 14 marzo 2019<sup>9</sup>, previo parere del Comitato Nomine e Compensi e sentito il Collegio Sindacale. Per Avio i temi della diversità e inclusione rivestono un aspetto importante nella gestione aziendale, a prescindere da adempimenti imposti dalla normativa. In particolare, tali temi sono calati sugli Organi Sociali e sul management in termini di genere, età, qualifiche, competenze, profilo formativo e professionale.

Con la Politica di diversità degli organi di amministrazione e controllo, Avio si impegna a definire e formalizzare i criteri e gli strumenti adottati dal Gruppo per garantire un adeguato livello di diversità relativamente ai propri Organi Sociali con l'obiettivo, di orientare le candidature formulate dagli azionisti in sede di rinnovo degli Organi Sociali, assicurando in tale occasione un'adeguata considerazione dei benefici che possono derivare da un'armonica composizione di questi.

In particolare, la Politica ha l'obiettivo di garantire una migliore conoscenza delle esigenze e delle richieste degli stakeholder, rendere il processo decisionale più efficace e approfondito, arricchire la discussione negli Organi Sociali grazie a competenze di carattere strategico generale o tecnico particolare e consentire ai componenti degli Organi Sociali di porre costruttivamente in discussione le decisioni del management.

Tale Politica è rivolta a tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, inclusi i Comitati endo-consiliari, e del Collegio Sindacale di Avio.

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 operano, nonché con i principali standard e linee guida internazionali.

In particolare le Società Avio S.p.A., Se.Co.Sv.Im S.r.l. e Spacelab S.p.A., hanno adottato propri Modelli di Gestione 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.

<sup>9</sup> Nel corso della medesima seduta del Consiglio di Amministrazione in cui è stato approvato il presente documento.

## 4. Sistemi dei controlli interni e gestione 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)*.

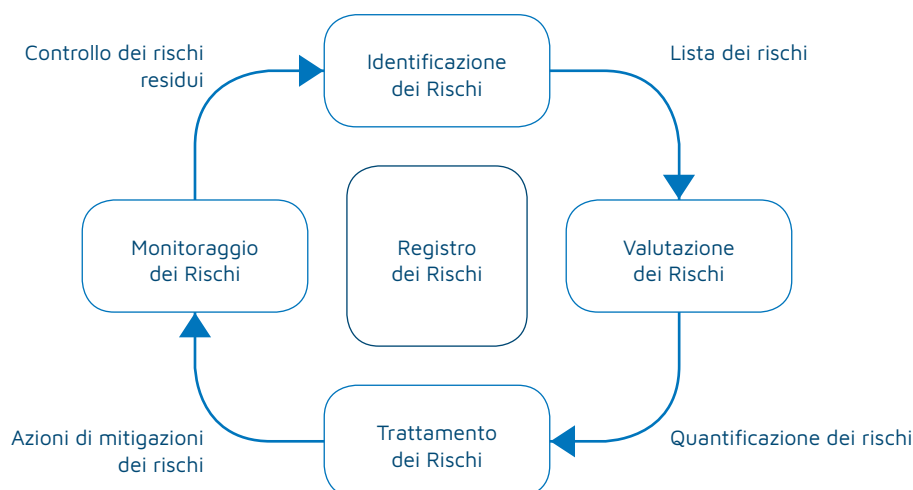
Tale sistema assume un ruolo fondamentale nell'individuazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi significativi, rendendoli compatibili con gli obiettivi strategici aziendali e contribuendo, quindi, alla creazione di valore nel medio-lungo periodo. Esso è costituito da un insieme di regole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

La definizione e il funzionamento del SCIGR sono descritti all'interno delle Linee Guida del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi emanate da Avio S.p.A.. Tali Linee Guida contengono sinteticamente tutti i diversi aspetti del SCIGR a cui le società del Gruppo sono chiamate ad adeguarsi, limitatamente a quanto applicabile al proprio business e organizzazione aziendale e, per quanto riguarda le società estere controllate dal Gruppo, 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 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<sup>10</sup> ha il compito, invece, di fornire assurance indipendente sul SCIGR, finalizzata al miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione ed è incaricata 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, inoltre, nel corso del 2018, Avio S.p.A. ha avviato, attraverso il supporto della Funzione di Risk Management, un percorso per la ridefinizione del proprio sistema integrato di gestione dei rischi, al fine di consentire al Consiglio di Amministrazione, agli organi societari in generale e al management una migliore identificazione, classificazione, misurazione, gestione e monitoraggio dei rischi aziendali.

L'implementazione del nuovo Modello integrato di Enterprise Risk Management è volta a sviluppare un framework metodologico di ERM più coerente, che possa essere utilizzato per effettuare una prima ricognizione dei principali rischi cui Avio S.p.A. è esposta e per definire le modalità di gestione e monitoraggio in essere. La rivisitazione del processo di Enterprise Risk Management ha incluso aspetti di risk reporting e monitoring; il miglioramento degli strumenti a disposizione del management per il governo, la gestione e il monitoraggio dei rischi rilevanti per il business; e l'analisi dei rischi secondo logiche quali-quantitative al fine di ottenere una prioritizzazione dei rischi rilevati, anche in ottica di pianificazione «risk based» delle attività di Internal Audit.

Di seguito vengono dunque riportati i risultati del processo di mappatura effettuato con evidenza delle principali modalità di gestione:

| Ambito   | Rischi   | Principali presidi e azioni di mitigazione  |
|--|--|---|
| 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, risultano in essere procedure e regolamenti che descrivono ruoli e responsabilità in tema di informazioni classificate.   |

<sup>10</sup> Si segnala che in data 25 giugno 2018, il Consiglio di Amministrazione di Avio S.p.A. ha conferito alla società Protiviti S.r.l. l'incarico di svolgere in outsourcing le attività inerenti la Funzione di Internal Audit della Società Avio S.p.A., identificando nel Dott. Alessandro Cencioni, Managing Director della Società Protiviti S.r.l., il soggetto Responsabile.

|   |   |  |
|---|---|--|
| Sociale – Sicurezza nei prodotti, impianti e informazioni classificate                    |   | In particolare, Avio S.p.A. effettua sessioni di formazione in merito al trattamento delle informazioni classificate. Infine con specifico riferimento al rischio di perdita dei dati in formato elettronico, l'Area ICT è responsabile del presidio di tale rischio e si impegna affinché le informazioni classificate siano trattate secondo la normativa vigente come attestato dalla omologazione concessa in seguito alla visita ispettiva, nel 2018, della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Informazioni e per la Sicurezza (DIS).  |
|   | Rischio che soggetti esterni o interni non autorizzati, accedano fraudolentemente all'interno di aree strategiche, o utilizzino in modo improprio informazioni classificate, o sottraggano informazioni/materiale strategico generando un danno a strutture, attrezzature, prodotti e persone | La Società si è dotata di sistemi di sicurezza avanzati (tra cui telecamere di videosorveglianza, addetti alla sicurezza, sistemi di allarme), ha definito un sistema di procedure che descrivono ruoli e responsabilità ed eroga sessioni di formazione in tema di sicurezza relativamente alle informazioni classificate.  |
| Sociale - Catena di fornitura   | Mancata trasparenza dei processi di selezione dei fornitori   | Per Avio S.p.A., Spacelab S.p.A. e Se.Co.Sv.Im, 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 e disciplinato all'interno del Modello 231.<br><br>Regulus gestisce autonomamente i propri fornitori adottando i principi e le linee guida emanate dalle case madri (Avio S.p.A. e Ariane Group).  |
| Governance - 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 standard di controllo nell'ambito della corruzione attiva e passiva. Inoltre, a partire dal 2018, è stato elaborato il Codice Anticorruzione sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione a marzo 2019 <sup>11</sup> , previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, dell'OdV e del Collegio Sindacale.<br><br>Il Gruppo, inoltre, diffonde a tutto il personale le politiche sull'anticorruzione attraverso attività di comunicazione e formazione. |
| Ambiente  | Inadeguata gestione dei rifiuti   | Nel Codice di Condotta il Gruppo dichiara di non accettare alcun compromesso nel campo della tutela dell'ambiente. In particolare, le società del Gruppo predispongono annualmente e comunicano alle autorità competenti relazioni sulla gestione dei propri aspetti ambientali tra cui la gestione dei rifiuti prodotti.<br><br>Avio e Regulus si sono dotate anche di apposite Politiche Ambientali, che fanno esplicito riferimento alla gestione dei rifiuti.  |
|   | Inadeguata gestione dei consumi energetici, delle emissioni e delle risorse idriche   | Le Società del Gruppo predispongono annualmente e comunicano alle autorità competenti relazioni sulla gestione dei propri aspetti ambientali ed energetici.<br><br>Nelle Politiche Ambientali di Avio e di Regulus sono contenuti specifici riferimenti ai consumi energetici ed idrici.   |

<sup>11</sup> Nel corso della medesima seduta del Consiglio di Amministrazione in cui è stato approvato il presente documento.



|           |   |  |
|-----------|---|--|
| Ambiente  | Mancata compliance a normative per la tutela ambientale   | Il Gruppo adotta sistemi di gestione ambientale e politiche ambientali definite 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.  |
|           | Inadeguata gestione delle attività di bonifica  | Le Società del Gruppo operano per la gestione delle attività di bonifica in virtù di Accordi di Programma sottoscritti con le Autorità Competenti, permessi e autorizzazioni rilasciati da queste ultime. Sono inoltre applicate dalle Società del Gruppo le procedure previste dai sistemi di gestione in vigore definiti in aderenza a principi e standard internazionali.   |
| Personale | Rischi in ambito Salute e Sicurezza sul Lavoro  | Il Gruppo ha adottato un Sistema di Gestione Sicurezza sul lavoro ai sensi della norma OHSAS 18001. 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 know how strategico e tecnico  | <p>Il Gruppo per prevenire e gestire tale rischio ed evitare conseguenti impatti sulle quote di mercato detenute e relativi impatti economici, ha progressivamente istituito una serie di meccanismi di retention che consistono nell'erogazione di benefit (tra cui automobile per quadri e dirigenti, gamma auto in listino ampliata), nel monitoraggio delle competenze e contestuale attribuzione di un premio variabile in base al merito, e nell'aumento di livelli salariali.</p> <p>Sono stati sviluppati inoltre piani di successione, dotati di uno strutturato meccanismo di delega per la gestione di potenziali perdite di persone chiave. Infine, nel 2018, è stata svolta un'indagine salariale che ha portato ad una pesatura delle figure dirigenti, funzionari e quadri sul totale organico.</p> |
|           | Cattiva gestione delle relazioni con i sindacati  | Avio si impegna costantemente a stringere relazioni con i sindacati proficue e positive. A tal proposito pianifica incontri frequenti, sia formali che informali tra le diverse società del Gruppo e i sindacati. Durante tali incontri, per esempio, vengono condivise le modifiche ai regolamenti aziendali. L'Amministratore Delegato incontra una volta l'anno i rappresentanti sindacali.   |
|           | Processo di selezione del personale inadeguato per l'attrazione e inserimento di talenti  | <p>Avio ha definito un sistema di procedure per la selezione del personale che descrivono ruoli e responsabilità. Inoltre, promuove la co-noscibilità del brand, sottolineando l'importanza del Gruppo per l'Italia nel mercato aerospaziale, come leva per attrarre nuovi talenti. Il processo di recruiting è supportato dalla collaborazione con società di headhunting, al fine di svolgere delle ricerche mirate alla luce delle competenze tecniche di cui il Gruppo necessita.</p> <p>Il Codice di Condotta di Avio S.p.A. e la Charte Éthique di Regulus SA contemplano specifiche norme sulla gestione delle risorse umane e l'attrazione dei talenti.</p>  |
|           | Rischio legato alla persona e incolumità dei dipendenti Avio all'estero (o trasfertisti) a fronte di episodi di violenza (atti di terrorismo, tumulti, incidenti, ecc.) o di emergenza meteo (terremoti, tifoni, alluvioni, ecc.) | Il Gruppo ha posto in essere procedure formalizzate che descrivono ruoli e responsabilità in relazione alla sicurezza del personale Avio all'estero o in trasferta. Nel 2019 è pianificata l'introduzione di un sistema di geolocalizzazione più integrato con il sistema di travel.   |
|           | Violazione dei diritti umani  | Il Gruppo ha richiamato i principi etici legati ai diritti umani all'interno del Modello Organizzativo aziendale e delle Linee Guida 231 oltre che del Codice Etico aziendale.   |

## 5. Gestione responsabile del business di Avio

Avio si è dotata di un modello di gestione e organizzazione basato da un lato su un sistema di principi esplicitati nella Mission e nei Valori aziendali che rappresentano i pilastri identitari di Avio, affermati e condivisi con il Codice di Condotta e con le Politiche; e dall'altro su strumenti di gestione e controllo, che includono le attività di risk management e l'adozione di procedure e controlli. Tale organizzazione nella gestione aziendale esprime l'impegno del Gruppo a 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.

### 5.1. 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.

### 5.2. Codice di condotta

La Società ha adottato un proprio Codice di condotta aggiornato nel 2017, che definisce i principi e le regole di comportamento che le persone che lavorano per e con il Gruppo Avio sono tenute 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, anche in tema di salute, sicurezza, igiene e ambiente.

Il Codice rappresenta una guida e un supporto per ogni dipendente, che consente 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 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.

Ciascuno di essi deve 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.

Sull'esempio della Capogruppo e in linea con gli elevati standard adottati dalla stessa, Regulus, nel corso del 2018, ha aggiornato la Charte Éthique (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.

## L'attenzione ai diritti umani in Avio

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 si impegna, infatti, a richiedere 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. Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della Charte Éthique o del Codice di Condotta del Gruppo. La Società si è posta tale obiettivo per il prossimo biennio.

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. Relativamente a questo rischio, nel 2018, è stato attuato un corso specifico per dirigenti in base alla legge 231.

Nella società estera di Regulus è stata adottata una politica di priorità verso le pari opportunità che ha portato nel 2018 all'assunzione di due donne nell'ambito di gestione ambientale e gestione della qualità.

L'attenzione sul rispetto dei diritti umani è dimostrato dall'assenza nel 2018 di episodi rilevati o segnalati di effettiva o presunta discriminazione o violazione di tali diritti. [GRI 406-1]



## 5.3. Sistema di politiche aziendali dei temi Environmental Social Governance

Unitamente al Codice, il Gruppo ha adottato Politiche aziendali indirizzate ai principali ambiti operativi, brevemente descritte di seguito, che esprimono la responsabilità aziendale 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 di 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. in termini di: conformità alle prescrizioni legali in materia ambientale, protezione e prevenzione, per l'ottimizzazione dell'impiego delle risorse, la minimizzazione degli impatti ambientali e il monitoraggio degli indicatori e di 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.

Dal 2014, in linea con le politiche di Avio S.p.A. sopra citate, Regulus si è dotato di una *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 volti a raggiungere i più alti livelli di tutela e protezione ambientale e di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Il Gruppo ha avviato un processo volto ad affinare il sistema di Politiche aziendali al fine integrare 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.

Relativamente alle tematiche di sostenibilità Avio ha avviato a partire dal 2017 il processo di implementazione di un sistema di reporting non finanziario conforme ai requisiti del D.Lgs. 254/2016 e dei GRI Sustainability Reporting Standards. Tale sistema è stato affinato ed integrato anche alla luce degli esiti del primo anno di rendicontazione non finanziaria nel 2017, con la definizione di un'apposita Procedura per la redazione della Dichiarazione Consolidata di Carattere Non Finanziario. La Direzione Comunicazione e relazioni esterne supervisiona tale sistema di reporting ed è responsabile per la gestione degli aspetti di sostenibilità.

## 5.4. Etica del business e lotta alla corruzione

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 di Organizzazione, Gestione e Controllo 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 e sull'osservanza del Modello nonché cura il suo aggiornamento. 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 illeciti.

Per Avio, il Modello 231 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. Il Gruppo è attento a tenere costantemente aggiornato il Modello. In particolare, dal 2017, 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, è stato necessario procedere all'aggiornamento della parte del Modello 231 relativa alla corruzione tra privati, nonché l'inserimento della nuova Parte Speciale 11 dedicata ai reati e illeciti amministrativi di abuso di mercato.

A novembre 2018 il Consiglio di Amministrazione, ha approvato la versione aggiornata del Modello 231. Nello specifico l'aggiornamento ha previsto l'individuazione di eventuali gap del Modello 231 in relazione alle modifiche normative e organizzative intercorse rispetto a quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2017, l'identificazione di eventuali attività a rischio reato (c.d. attività sensibili) non ancora presenti nel precedente Modello 231, nonché di eventuali aree di miglioramento nel sistema dei controlli interni, e infine la verifica della coerenza del Modello 231 nel suo complesso rispetto all'attività e organizzazione della Società.

## Modello 231: Principali novità introdotte

Relativamente la parte generale sono state recepite le novità normative introdotte dalla legge 179 del 2017 relativa alle "Disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato".

Con riferimento invece alle Parti Speciali sono state inserite alcune modifiche in virtù della nuova struttura organizzativa.

Il CdA di Avio, nel corso del 2018, ha approvato la procedura Whistleblowing, richiamata nella versione affinata del Modello 231, con l'obiettivo di gestire in modo accurato e accertare celermente eventuali comportamenti illeciti, oggetto di segnalazioni, rispetto alle norme, regolamenti e procedure interne, adottare gli opportuni provvedimenti e garantire la possibilità di anonimato del segnalante.

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

Nel mese di gennaio 2018 è stata erogata una formazione ad hoc a tutti i dirigenti di Avio S.p.A. e Spacelab S.p.A. (in totale 23 persone) al fine di coprire il 100% del personale delle aree a rischio corruzione. A partire dal 2019, il Gruppo si è impegnato a somministrare corsi di formazione con riferimento alla versione aggiornata del Modello 231 di Avio S.p.A. e di Se.Co.Sv.Im S.r.l.

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 ai delegati del personale informazioni relative alla Carta Etica che sarà diffusa a tutto il personale nel 2019. Le società del Gruppo residenti in Italia consegnano ai propri fornitori e 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.

Infine, si sottolinea che tutte le società del Gruppo prevedono periodiche attività di assessment e 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. | 2018 | 2017             | 2016 |
|---|------|------|------------------|------|
| Processi analizzati per rischi legati alla corruzione       | N.   | 20   | 16               | 11   |
| Processi totali   |      | 50   | 53 <sup>12</sup> | 51   |
| Processi analizzati per rischi legati alla corruzione       | %    | 40   | 30               | 40   |

<sup>12</sup> Per migliorare la comparabilità dell'informazione il dato 2017, è stato riesposto includendo il numero complessivo di processi sottoposti a valutazione del rischio di corruzione di Avio S.p.A., Se.co.sv.im. S.r.l., ELV S.p.A. (oggi Spacelab S.p.A.) e Regulus. Per il dato pubblicato nella DNF 2017 fare riferimento a quanto pubblicato sul sito [www.avio.com](http://www.avio.com).

## Il Codice Anticorruzione

Nel 2018 la Direzione Legal, Compliance and Corporate Affairs, ha predisposto il Codice di Anticorruzione, sottoposto ad approvazione del Consiglio di Amministrazione del 14 marzo 2019<sup>13</sup>, previo parere del Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, dell'Organismo di Vigilanza e del Collegio Sindacale.

Tale codice si applica a tutti i dipendenti del Gruppo e, più in generale, a tutti coloro con i quali Avio entra in contatto nel corso delle diverse attività aziendali.

Nel Codice, Avio esprime con chiarezza i principi anticorruzione alle parti interessate e stakeholder interne ed esterne al Gruppo. Inoltre sottolinea l'impegno del Gruppo a contrastare la corruzione e a prevenire, valutare e gestire i rischi in questo ambito. Tale documento, infatti, definisce tutti i principi per l'individuazione e la prevenzione di potenziali episodi di corruzione al fine di tutelare l'integrità e la reputazione del Gruppo.

L'impegno di Avio all'integrità, alla prevenzione della corruzione e alla compliance alla normativa è ripagato dall'assenza nel 2018 di azioni legali in materia di concorrenza e antitrust [GRI 206-1] così come dall'assenza di sanzioni sia monetarie che 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 2018 non si sono registrati episodi di corruzione. [GRI 205-3]

Con riferimento alla controllata Regulus, si segnala che quest'ultima nel corso del 2018 ha adottato un proprio Codice Anticorruzione in linea con quanto previsto dalla Legge Sapin 2.

---

<sup>13</sup> Nel corso della medesima seduta del Consiglio di amministrazione in cui è stato approvato il presente documento.





## 6. Le persone Avio

Motivazione e sviluppo professionale sono due elementi chiave per mantenere alta la competitività e per garantire un'innovazione continua. Per tale motivo, lavorare in Avio significa contribuire al progresso dell'umanità, vivere da protagonisti la conquista dell'universo e lasciare il proprio segno nello sviluppo tecnologico dei lanciatori spaziali. Il Gruppo offre un ambiente competitivo, internazionale, innovativo in cui le persone possono mettersi in gioco e rispondere alle nuove sfide.

Al 31 dicembre 2018 il numero totale dei dipendenti era pari a 842, in aumento del 7% rispetto al 2017 (equivalenti a 57 persone in più), la quasi totalità con contratto full time. Tale crescita è in linea con l'obiettivo di ampliare il personale nelle diverse aree professionali. Il 98% dei contratti è a tempo indeterminato, sostanzialmente in linea rispetto all'anno precedente.

Nel corso del 2018 sono stati stabilizzati all'interno delle sedi italiane 22 lavoratori somministrati con qualifica impiegatizia ed operaia. A fine anno erano presenti 65 lavoratori somministrati con qualifica operaia. La forza lavoro del personale interinale è piuttosto costante negli anni (nel 2017 erano 70 lavoratori) ed è legata alla specificità delle commesse di Avio. S.p.A.. Inoltre, nel corso dell'anno hanno collaborato circa 50 consulenti, contribuendo principalmente al processo di sviluppo di nuovi prodotti attraverso l'esecuzione di task specifiche. In Guyana Francese si fa ricorso a lavoratori somministrati per due principali attività: il rinforzo temporaneo dell'organico necessario per le campagne di lancio; le attività manutentive connesse ai servizi tecnici.

L'area geografica dove si concentra la maggior parte della popolazione aziendale è l'Italia. Le categorie professionali che registrano il maggior numero di dipendenti sono quelle degli impiegati e operai, quale diretta conseguenza del modello di business di Avio.

La maggioranza dei dipendenti (68%) si colloca in una fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni; l'età media dei dipendenti è 43 anni per Avio e 45 per Regulus. Relativamente all'anzianità aziendale, si registra una maggiore concentrazione principalmente nelle fasce "0-5 anni" e "11-20" (rispettivamente pari a circa il 38% e il 34% della popolazione), un dato che conferma la crescita del Gruppo e contestualmente il senso di appartenenza allo stesso.

Nella tabella di seguito sono riportati i dati relativi alla ripartizione dei dipendenti per categoria professionale, fascia di età, genere e area geografica<sup>14</sup>:

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

| Categoria professionale  | 2018       |           |            |                 |          |           | 2017       |           |            |                 |          |           |
|--------------------------|------------|-----------|------------|-----------------|----------|-----------|------------|-----------|------------|-----------------|----------|-----------|
|                          | Italia     |           |            | Guyana Francese |          |           | Italia     |           |            | Guyana Francese |          |           |
|                          | Uomo       | Donna     | Totale     | Uomo            | Donna    | Totale    | Uomo       | Donna     | Totale     | Uomo            | Donna    | Totale    |
| <b>Dirigenti</b>         | <b>20</b>  | <b>1</b>  | <b>21</b>  | <b>3</b>        | <b>0</b> | <b>3</b>  | <b>21</b>  | <b>2</b>  | <b>23</b>  | <b>3</b>        | <b>0</b> | <b>3</b>  |
| età inferiore ai 30 anni | 0          | 0         | 0          | 0               | 0        | 0         | 0          | 0         | 0          | 0               | 0        | 0         |
| tra i 30 e i 50 anni     | 7          | 0         | 7          | 2               | 0        | 2         | 5          | 0         | 5          | 2               | 0        | 2         |
| età superiore ai 50 anni | 13         | 1         | 14         | 1               | 0        | 1         | 16         | 2         | 18         | 1               | 0        | 1         |
| <b>Quadri</b>            | <b>164</b> | <b>21</b> | <b>185</b> | <b>18</b>       | <b>3</b> | <b>21</b> | <b>155</b> | <b>19</b> | <b>174</b> | <b>16</b>       | <b>2</b> | <b>18</b> |
| età inferiore ai 30 anni | 1          | 0         | 1          | 1               | 1        | 2         | 0          | 0         | 0          | 0               | 0        | 0         |

<sup>14</sup> Il personale operativo in Guyana Francese di cui si tratta nei paragrafi seguenti ricomprende il personale della Società Regulus SA (dipendenti distaccati della Società Avio S.p.A. e dipendenti distaccati di Ariane Group) e di Avio Guyane SAS (dipendenti distaccati della Società Avio S.p.A.). 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.

|                          |            |            |            |           |           |            |            |           |            |           |           |            |
|--------------------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------|-----------|------------|
| tra i 30 e i 50 anni     | 94         | 15         | 109        | 13        | 2         | 15         | 84         | 13        | 97         | 10        | 2         | 12         |
| età superiore ai 50 anni | 69         | 6          | 75         | 4         | 0         | 4          | 71         | 6         | 77         | 6         | 0         | 6          |
| <b>Impiegati</b>         | <b>188</b> | <b>62</b>  | <b>250</b> | <b>47</b> | <b>10</b> | <b>57</b>  | <b>159</b> | <b>53</b> | <b>212</b> | <b>45</b> | <b>10</b> | <b>55</b>  |
| età inferiore ai 30 anni | 15         | 5          | 20         | 1         | 0         | 1          | 14         | 1         | 15         | 2         | 0         | 2          |
| tra i 30 e i 50 anni     | 135        | 51         | 186        | 33        | 4         | 37         | 107        | 47        | 154        | 32        | 4         | 36         |
| età superiore ai 50 anni | 38         | 6          | 44         | 13        | 6         | 19         | 38         | 5         | 43         | 11        | 6         | 17         |
| <b>Operai</b>            | <b>266</b> | <b>16</b>  | <b>282</b> | <b>23</b> | <b>0</b>  | <b>23</b>  | <b>261</b> | <b>13</b> | <b>274</b> | <b>26</b> | <b>0</b>  | <b>26</b>  |
| età inferiore ai 30 anni | 17         | 3          | 20         | 2         | 0         | 2          | 35         | 2         | 37         | 1         | 0         | 1          |
| tra i 30 e i 50 anni     | 189        | 10         | 199        | 19        | 0         | 19         | 168        | 8         | 176        | 24        | 0         | 24         |
| età superiore ai 50 anni | 60         | 3          | 63         | 2         | 0         | 2          | 58         | 3         | 61         | 1         | 0         | 1          |
| <b>Totale</b>            | <b>638</b> | <b>100</b> | <b>738</b> | <b>91</b> | <b>13</b> | <b>104</b> | <b>596</b> | <b>87</b> | <b>683</b> | <b>90</b> | <b>12</b> | <b>102</b> |

Di seguito si riportano i dati relativi alla tipologia di contratto e impiego per genere e regione del personale del Gruppo:

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

| Tipologia di contratto          | 2018       |            |            |                 |           |            | 2017       |           |            |                 |           |            |
|---------------------------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|------------|
|                                 | Italia     |            |            | Guyana Francese |           |            | Italia     |           |            | Guyana Francese |           |            |
|                                 | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo            | Donna     | Totale     | Uomo       | Donna     | Totale     | Uomo            | Donna     | Totale     |
| Contratto a tempo determinato   | 8          | 4          | 12         | 5               | 0         | 5          | 0          | 0         | 0          | 4               | 1         | 5          |
| Contratto a tempo indeterminato | 630        | 96         | 726        | 86              | 13        | 99         | 596        | 87        | 683        | 86              | 11        | 97         |
| <b>Totale dipendenti</b>        | <b>638</b> | <b>100</b> | <b>738</b> | <b>91</b>       | <b>13</b> | <b>104</b> | <b>596</b> | <b>87</b> | <b>683</b> | <b>90</b>       | <b>12</b> | <b>102</b> |

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

| Tipologia di impiego | 2018       |            |            |                 |           |            | 2017       |           |            |                 |           |            |
|----------------------|------------|------------|------------|-----------------|-----------|------------|------------|-----------|------------|-----------------|-----------|------------|
|                      | Italia     |            |            | Guyana Francese |           |            | Italia     |           |            | Guyana Francese |           |            |
|                      | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo            | Donna     | Totale     | Uomo       | Donna     | Totale     | Uomo            | Donna     | Totale     |
| Full-time            | 638        | 99         | 737        | 91              | 13        | 104        | 596        | 87        | 683        | 90              | 12        | 102        |
| Part-time            | 0          | 1          | 1          | 0               | 0         | 0          | 0          | 0         | 0          | 0               | 0         | 0          |
| <b>Totale</b>        | <b>638</b> | <b>100</b> | <b>738</b> | <b>91</b>       | <b>13</b> | <b>104</b> | <b>596</b> | <b>87</b> | <b>683</b> | <b>90</b>       | <b>12</b> | <b>102</b> |

L'inserimento di persone diversamente abili è anch'esso un tema su cui l'Azienda si sta impegnando. Avio gestisce la diversità conformemente alle regole e alle prassi previste dalle leggi applicabili e incentiva i diversi dipartimenti aziendali all'inserimento di risorse diversamente abili, che al 31 dicembre 2018 sono 21 in tutto il Gruppo.

## 6.1. Gestione del capitale umano e retention dei talenti

La Direzione Human Resources (di seguito "HR" o "Risorse Umane"), che risponde direttamente all'Amministratore Delegato, gestisce tutti gli aspetti inerenti la gestione delle persone di Avio. Tale funzione si avvale anche del supporto degli enti aziendali attivi nella definizione dei fabbisogni, e, se ritenuto necessario, delle società esterne specializzate in processi di selezione e valutazione, al fine di rafforzare l'attività di *scouting* in linea con i processi e le prassi consolidate e allineate alle *best practice* riscontrabili a livello nazionale e internazionale anche in assenza di politiche formalizzate.

In linea con quanto definito nel Codice di Condotta di Gruppo e nella Carta Etica di Regulus, il Gruppo si impegna a garantire un ambiente di lavoro collaborativo e di fiducia nel rispetto degli individui, in conformità alle leggi nazionali e alle Convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) in ciascuna fase della gestione del personale.

Avio è attenta ad attrarre e individuare persone di talento, che si contraddistinguono per elevate competenze tecnico-professionali e manageriali difficilmente sostituibili. L'azienda infatti dipende da personale dedicato alle attività di ingegneria, ricerca e sviluppo; sia per qualità personali in linea con i valori del Gruppo e, non ultimi, per la capacità di adattarsi a un contesto in continua evoluzione. In quest'ottica la selezione del personale assume un ruolo importante, anche alla luce della difficoltà che il Gruppo riscontra nell'attrarre e mantenere risorse competenti, qualificate e di talento, tra quelle presenti sul mercato o già in azienda. A tal proposito il Gruppo si è dotato di una procedura che regola le modalità di gestione dei processi di selezione e assunzione del personale, nel rispetto dei principi aziendali, al fine di disporre di personale competente 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 a:

- definire e validare i fabbisogni (ovvero i criteri in termini di responsabilità, attività previste, competenze tecniche, gestionali, scolarità, esperienze professionali);
- definire il processo di reclutamento e selezione delle persone;
- gestire l'accoglienza e quindi l'induction di ogni nuovo assunto.

Una componente importante nella gestione del personale è quella della *retention* dei dipendenti. A tal proposito, il Gruppo si impegna a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti, incoraggiando l'impegno continuo delle sue persone. Infatti, 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.

### Per Avio la fedeltà dei suoi dipendenti conta

I colleghi che hanno raggiunto tra i 25 e i 30 anni di permanenza in azienda, nel 2018, sono stati premiati durante la cerimonia delle Benemerenze.

In tale ottica, al fine di evitare ripercussioni sul proprio business, Avio si impegna a gestire la propria forza lavoro e in particolare i cambiamenti aziendali. Nel corso del 2018 sono entrate nel Gruppo 102<sup>15</sup> persone, la crescita è stata guidata principalmente dal rafforzamento delle strutture aziendali e dall'istituzione di nuove funzioni organizzative. Tra gli assunti, il 22% è rappresentato da giovani di età inferiore ai 30 anni, a dimostrazione dell'impegno del Gruppo a voler investire sulle nuove generazioni. Nel corso dell'anno, il turnover negativo complessivo è stato pari a 5,3% ed è legato a 45<sup>16</sup> persone in uscita da società del Gruppo per pensionamenti, distacchi, dimissioni e licenziamenti (se si considerano le sole dimissioni il dato è dello 0,95%).

<sup>15</sup> Il dato include 88 persone in entrata in Italia (di cui 80 assunzioni e 8 rientri da distacchi esteri) e 14 entrate in Guyana Francese (di cui 5 assunzioni e 9 ingressi da distacchi esteri). I distacchi riguardano le seguenti società: Avio S.p.A.; Avio Guyane Sas; Regulus SA; Europropulsion SA.

<sup>16</sup> Il dato include 33 persone in uscita in Italia (di cui 22 uscite effettive e 11 distacchi esteri) e 12 uscite in Guyana Francese (di cui 7 uscite effettive e 5 distacchi esteri). I distacchi riguardano le seguenti società: Avio S.p.A.; Avio Guyane Sas; Regulus SA; Europropulsion SA.

Di seguito si riporta un dettaglio delle assunzioni e dei dipendenti che hanno lasciato il Gruppo:<sup>17</sup>

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

| Fascia di età            | 2018        |             |             |                 |             |             | 2017       |            |            |                 |             |            |
|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-----------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|-----------------|-------------|------------|
|                          | Italia      |             |             | Guyana Francese |             |             | Italia     |            |            | Guyana Francese |             |            |
|                          | Uomo        | Donna       | Totale      | Uomo            | Donna       | Totale      | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo            | Donna       | Totale     |
| età inferiore ai 30 anni | 14          | 5           | 19          | 2               | 1           | 3           | 5          | 1          | 6          | 3               | 0           | 3          |
| tra i 30 e i 50 anni     | 54          | 12          | 66          | 8               | 1           | 9           | 13         | 5          | 18         | 1               | 2           | 3          |
| età superiore ai 50 anni | 3           | 0           | 3           | 2               | 0           | 2           | 4          | 0          | 4          | 0               | 1           | 1          |
| <b>Totale (n.)</b>       | <b>71</b>   | <b>17</b>   | <b>88</b>   | <b>12</b>       | <b>2</b>    | <b>14</b>   | <b>22</b>  | <b>6</b>   | <b>28</b>  | <b>4</b>        | <b>3</b>    | <b>7</b>   |
| <b>Totale (%)</b>        | <b>11,1</b> | <b>17,0</b> | <b>11,9</b> | <b>13,2</b>     | <b>15,4</b> | <b>13,5</b> | <b>3,7</b> | <b>6,9</b> | <b>4,1</b> | <b>4,4</b>      | <b>25,0</b> | <b>6,9</b> |

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

| Fascia di età            | 2018       |            |            |                 |            |             | 2017       |          |            |                 |             |            |
|--------------------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|-------------|------------|----------|------------|-----------------|-------------|------------|
|                          | Italia     |            |            | Guyana Francese |            |             | Italia     |          |            | Guyana Francese |             |            |
|                          | Uomo       | Donna      | Totale     | Uomo            | Donna      | Totale      | Uomo       | Donna    | Totale     | Uomo            | Donna       | Totale     |
| età inferiore ai 30 anni | 3          | 0          | 3          | 1               | 0          | 1           | 0          | 0        | 0          | 1               | 0           | 1          |
| tra i 30 e i 50 anni     | 14         | 3          | 17         | 7               | 1          | 8           | 6          | 0        | 6          | 0               | 2           | 2          |
| età superiore ai 50 anni | 12         | 1          | 13         | 3               | 0          | 3           | 7          | 0        | 7          | 0               | 1           | 1          |
| <b>Totale (n.)</b>       | <b>29</b>  | <b>4</b>   | <b>33</b>  | <b>11</b>       | <b>1</b>   | <b>12</b>   | <b>13</b>  | <b>0</b> | <b>13</b>  | <b>1</b>        | <b>3</b>    | <b>4</b>   |
| <b>Totale (%)</b>        | <b>4,5</b> | <b>4,0</b> | <b>4,5</b> | <b>12,1</b>     | <b>7,7</b> | <b>11,5</b> | <b>2,2</b> | <b>0</b> | <b>1,9</b> | <b>1,1</b>      | <b>25,0</b> | <b>3,9</b> |

## Dialogo e coinvolgimento dei dipendenti Avio

Avio considera il dialogo e il coinvolgimento delle proprie persone due leve fondamentali per creare relazioni di lungo periodo, aumentare la motivazione e garantire la soddisfazione dei dipendenti. Il 2018 è stato un anno importante nell'ambito del processo di miglioramento della comunicazione interna. Il sistema interno infatti è stato arricchito di diverse novità:

- introduzione della nuova intranet aziendale;
- estensione della mail aziendale a tutti i dipendenti;
- invio della Rassegna Stampa a tutto il personale compreso il personale distaccato in Guyana Francese;
- organizzazione nel mese di luglio della 1° convention del Gruppo Avio dal titolo: "Insieme verso il futuro" per coinvolgere la popolazione aziendale sui risultati aziendali e sul contesto di business;

<sup>17</sup> I dati 2017 relativi ai nuovi assunti e ai dipendenti che hanno lasciato il Gruppo non includono il personale distaccato. Per questo motivo il dato relativo al 2018 non è comparabile con quanto pubblicato in DNF 2017.

- introduzione del sistema My Governance per la diffusione delle novità aziendali a tutti i dipendenti. Nel 2018 grazie a tale piattaforma è stato condiviso con tutti i dipendenti il nuovo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/2001. Inoltre è stato erogato un corso di formazione per i dirigenti in materia 231 in aula.

Il 2018, per Avio ha rappresentato un anno di ulteriore apertura al dialogo con i dipendenti. È stata, infatti, svolta un'indagine di clima sul lavoro: la People Survey. Il questionario ha coinvolto il 77% della popolazione e i risultati sono stati discussi sia con il sindacato e sia con la prima linea dirigenziale. L'indagine mirava a fotografare il posizionamento dell'Azienda rispetto al livello di "benessere organizzativo" in termini di benessere delle persone e preferenze in tema di beni e servizi welfare. L'indagine è stata portata a termine da una società di consulenza esterna che ha monitorato le seguenti 5 grandezze:



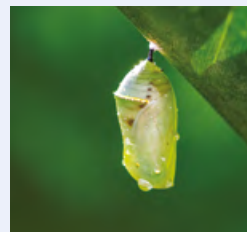
Benessere dell'organizzazione



Benessere individuale



Fiducia



Cambiamento



Welfare

Analizzando le componenti di ciascun aspetto indagato, il Gruppo ha potuto individuare i punti di forza e le aree sulle quali lavorare per accrescere e migliorare il posizionamento complessivo.

Infine nel corso dell'anno è stata svolta una seconda survey volta a valutare la possibilità di introdurre forme di car pooling.

## 6.2. Formazione e sviluppo delle competenze

L'evoluzione tecnologica, la crescente innovazione e la continua evoluzione normativa del settore della propulsione spaziale portano Avio a considerare la formazione e lo sviluppo delle competenze un elemento fondamentale nel processo di valorizzazione e crescita del capitale umano. La formazione è infatti uno strumento chiave per sviluppare e consolidare le competenze individuali e al tempo stesso per diffondere i valori e la strategia dell'Azienda. 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.

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

Il processo di definizione della formazione parte da un'analisi dei fabbisogni formativi in modo tale da pianificare l'aggiornamento delle conoscenze e delle competenze attraverso l'identificazione della modalità più appropriata di formazione al fine di assicurare una conoscenza completa della tematica in questione e colmare i gap. Tra i principali tipi di formazione a cui si ricorre in Avio vi sono: la formazione in aula, la formazione in e-learning e infine quella on-the-job. Periodicamente sono svolte delle valutazioni tramite questionari con l'obiettivo di accertare, da un lato che il raggiungimento del livello di competenza richiesto sia in linea con gli standard Avio e dall'altro il livello di soddisfazione delle risorse.

Le iniziative formative sono pianificate 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, che può essere di tre tipologie: "generale" in quanto attinente ai concetti di gestione per la qualità, "mirata" per singole attività specialistiche, e di "addestramento tecnico", per il personale la cui abilità operativa ha influenza sulla qualità del prodotto.

Nel 2018 una parte importante all'interno delle attività formative svolte nelle sedi italiane del Gruppo ha riguardato gli aggiornamenti normativi e di legge previsti dall'Accordo Stato Regioni in ambito salute, sicurezza e ambiente. Inoltre, per tutte le società, è stata affinata e integrata l'architettura formativa su temi legati alla salute e sicurezza attraverso un percorso manageriale ad hoc rivolto ai quadri direttivi e neo manager. Inoltre, i dipendenti hanno potuto seguire degli aggiornamenti tecnici e specialistici su aree tematiche quali ingegneria, fabbricazione, laboratori, oltre a quelli volti a rafforzare le conoscenze linguistiche e le soft skills.

Nel 2018 sono state erogate in totale 22.596 ore (circa il 7% in più rispetto al 2017) di formazione. I dipendenti coinvolti in attività formative sono stati per il 44% impiegati, seguiti da operai (29%), quadri (21%), dirigenti (6%). A partire dal 2018, il Gruppo ha aggiornato il proprio sistema di reporting iniziando a monitorare le ore di formazione suddivise per genere.

#### Numero di ore di formazione per categoria professionale.

| Categoria professionale | u.m.      | 2018          |              |               |                   |            |              | 2017                 |                 |
|-------------------------|-----------|---------------|--------------|---------------|-------------------|------------|--------------|----------------------|-----------------|
|                         |           | Italia        |              |               | Guyana Francese   |            |              | Italia <sup>18</sup> | Guyana Francese |
|                         |           | Uomo          | Donna        | Totale        | Uomo              | Donna      | Totale       |                      |                 |
| Dirigenti               | N.        | 1.234         | 59           | 1.293         | 52                | 0          | 52           | 406                  | 7               |
| Quadri                  |           | 3.247         | 810          | 4.057         | 633 <sup>19</sup> | 135        | 768          | 4.487                | 414             |
| Impiegati               |           | 5.533         | 1.620        | 7.153         | 2.442             | 294        | 2.736        | 7.480                | 1.285           |
| Operai                  |           | 5.514         | 339          | 5.853         | 684               | 0          | 684          | 6.630                | 452             |
| <b>Totale</b>           | <b>N.</b> | <b>15.528</b> | <b>2.828</b> | <b>18.356</b> | <b>3.811</b>      | <b>429</b> | <b>4.240</b> | <b>19.003</b>        | <b>2.158</b>    |

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

| Categoria professionale | u.m.      | 2018      |           |           |                 |           |           | 2017                 |                 |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------------|-----------|-----------|----------------------|-----------------|
|                         |           | Italia    |           |           | Guyana Francese |           |           | Italia <sup>20</sup> | Guyana Francese |
|                         |           | Uomo      | Donna     | Totale    | Uomo            | Donna     | Totale    |                      |                 |
| Dirigenti               | N.        | 62        | 59        | 62        | 17              | 0         | 17        | 18                   | 2               |
| Quadri                  |           | 20        | 39        | 22        | 35              | 45        | 37        | 26                   | 23              |
| Impiegati               |           | 29        | 26        | 29        | 52              | 29        | 48        | 35                   | 23              |
| Operai                  |           | 21        | 21        | 21        | 30              | 0         | 30        | 24                   | 17              |
| <b>Totale</b>           | <b>N.</b> | <b>24</b> | <b>28</b> | <b>25</b> | <b>42</b>       | <b>33</b> | <b>41</b> | <b>28</b>            | <b>21</b>       |

<sup>18</sup> 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.

<sup>19</sup> Il dato include 77 ore di formazione erogate a favore del personale di Avio Guyane SAS.

<sup>20</sup> 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.

Particolarmente importanti sono, inoltre, anche le collaborazioni con le migliori Università italiane ed Europee, con cui il Gruppo si impegna ad avviare e promuovere progetti di ricerca su attività aerospaziali.

Infine, nell'ottica di valorizzare e sviluppare le persone, Avio S.p.A. all'interno della Politica della Qualità Aziendale, definisce la cornice entro la quale colloca i sistemi e le azioni di valutazione e sviluppo del personale. In particolare il Gruppo si impegna a valorizzare e rispettare le proprie persone, in funzione della mobilitazione delle conoscenze, della motivazione e soddisfazione personale.

Il Gruppo ha sviluppato due sistemi di valutazione specifici:

- il **Sistema di Valutazione delle prestazioni**, che annualmente prevede la valutazione delle prestazioni di una fascia della popolazione aziendale (professional e dirigenti), rispetto agli obiettivi individuali e a quelli aziendali prefissati per l'anno. La valutazione è curata dai responsabili, cui spetta assegnare e condividere con i collaboratori gli obiettivi di lavoro dell'anno. Il Sistema di valutazione viene comunicato per iscritto alle persone interessate mentre gli obiettivi assegnati, come le valutazioni, sono tracciati su un applicativo aziendale;
- il **Sistema di Valutazione delle Competenze**, aggiornato nel 2018 dalla Direzione Risorse Umane e Organizzazione, consiste in un progetto di rifocalizzazione del modello di competenze manageriali, con l'obiettivo di adeguarlo alle sfide del futuro. Nel 2019 tale modello verrà utilizzato nelle valutazioni del personale anche nell'ambito delle promozioni.

### 6.3. Remunerazione del personale

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. In particolare, Avio è consapevole del fatto che la crescita professionale e le politiche retributive meritocratiche rappresentano due leve fondamentali per attrarre, motivare e trattenere giovani e professionisti in azienda. A tal proposito, il Gruppo si è dotato di una Politica Retributiva in linea con le migliori prassi di mercato, 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 2018 di 330,5 mila Euro. 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 alle competenze della risorsa per l'organizzazione, entro i valori di riferimento del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) e grazie ad 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 di Partecipazione (PdP) e 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. Su base annuale, 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.

Il Gruppo è impegnato a promuovere un maggiore coinvolgimento delle Direzioni nelle valutazioni delle posizioni, in modo da accrescere la consapevolezza legata all'oggettività dell'attribuzione di livelli, ad oggi rilevati secondo una metodologia internazionalmente riconosciuta (HAY). Inoltre, nel 2018 è stato condiviso con i sindacati un Piano di Sviluppo relativo alla Manodopera operaia, finalizzato ad individuare interventi di sviluppo specificamente dedicati a questa categoria professionale, che avranno seguito nel corso del 2019. Infine, nel corso del 2018 sono stati premiati 36 operai (Premio alle Idee) per aver proposto miglioramenti ai processi industriali attraverso l'iniziativa "Cassetta delle Idee".

Nelle tabelle seguenti si riporta il rapporto dello stipendio base e della remunerazione media distinto per genere, categoria di lavoratori e per area geografica. Dalle tabelle emerge l'elevato impatto della retribuzione variabile in Guyana Francese che per

gli operai supera il 50% 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 all'Italia, inoltre, si rileva uno scostamento significativo tra i dati relativi al 2017 e quelli relativi al 2018, attribuibile alle dimissioni di un dirigente donna.

#### [GRI 405-2] Rapporto salario base donna/salario base uomo per area geografica e categoria professionale<sup>21</sup>

| Categoria professionale | 2018                |                 | 2017    |                 |
|-------------------------|---------------------|-----------------|---------|-----------------|
|                         | Italia              | Guyana Francese | Italia  | Guyana Francese |
|                         | Rapporto donna/uomo |                 |         |                 |
| Dirigenti               | 75,95%              | -               | 78,38%  | -               |
| Quadri                  | 99,16%              | -               | 95,73%  | -               |
| Impiegati               | 95,03%              | 96,96%          | 102,40% | 96,96%          |
| Operai                  | 90,37%              | -               | 94,21%  | -               |

#### [GRI 405-2] Rapporto remunerazione donna/remunerazione uomo per area geografica e categoria professionale<sup>22</sup>

| Categoria professionale | 2018                |                 | 2017    |                 |
|-------------------------|---------------------|-----------------|---------|-----------------|
|                         | Italia              | Guyana Francese | Italia  | Guyana Francese |
|                         | Rapporto donna/uomo |                 |         |                 |
| Dirigenti               | 76,40%              | -               | 73,83%  | -               |
| Quadri                  | 98,16%              | -               | 96,20%  | -               |
| Impiegati               | 90,74%              | 69,25%          | 101,19% | 81,11%          |
| Operai                  | 81,36%              | -               | 94,45%  | -               |

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.

## 6.4. Salute, sicurezza e benessere dei dipendenti

In Avio il tema della salute e sicurezza riveste un ruolo importante; per tale motivo il Gruppo pone particolare attenzione e investe molte energie nella gestione dei temi legati alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di limitare quanto più possibile il verificarsi di infortuni nelle proprie sedi e siti produttivi.

Il Gruppo, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa, adotta un approccio preventivo che consiste nel miglioramento continuo delle misure generali di tutela della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, in attività di coinvolgimento dei

<sup>21</sup> Per le popolazioni inferiori a tre individui non è stato fornito il dato relativo al salario base della popolazione della Guyana Francese ritenuto sensibile essendo riferito a pochi soggetti.

<sup>22</sup> Per le popolazioni inferiori a tre individui non è stato fornito il dato relativo alla remunerazione della popolazione della Guyana Francese ritenuto sensibile essendo riferito a pochi soggetti.



propri dipendenti affinché siano consultati, informati, formati e sensibilizzati sul tema e nello sviluppo di ricerca e innovazione tecnologica per una promozione di sostanze, prodotti e processi sempre più compatibili con la sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori. Inoltre Avio è consapevole dell'importanza, da un lato di informare e sensibilizzare anche i fornitori e gli appaltatori, e dall'altro di verificare che questi ultimi adottino comportamenti, prassi e procedure coerenti con i principi della Politica di Gruppo.

La presenza e l'utilizzo di materiale esplosivo presso gli stabilimenti del Gruppo risulta essere fonte di rischi specifici che potrebbero avere effetti negativi a livello della salute e sicurezza sul luogo di lavoro nonché nell'ambito della normativa relativa agli incidenti rilevanti. Nonostante diverse e specifiche attività vengano condotte in accordo alla normativa in vigore, l'utilizzo e la produzione di materiale pericoloso potrebbe dar luogo a 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. La definizione e l'osservazione di specifiche politiche e procedure volte a garantire una corretta e uniforme gestione delle tematiche legate alla sicurezza dei lavoratori e alla prevenzione degli incidenti rilevanti risulta essere la modalità adottata da Avio per gestire queste tematiche.

Come esplicitato nel Codice di Condotta e nella Carta Etica di Regulus, il Gruppo si impegna a promuovere l'applicazione dei più alti standard in termini di salute e sicurezza e di prevenzione di incidenti rilevanti, nonché preservare l'integrità fisica e morale delle persone, attraverso la prevenzione e il monitoraggio continuo dei rischi sui luoghi di lavoro, fino ad arrivare alla predisposizione di specifiche misure di mitigazione degli stessi e a consolidare una cultura della sicurezza, favorendo la comunicazione, il coinvolgimento e la consapevolezza di tutte le persone.

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<sup>23</sup>. Tale unità ha implementato un efficace sistema di gestione della Salute e della Sicurezza sul Luogo di Lavoro (SSL), in conformità alla norma OHSAS 18001, certificato da un ente esterno, e 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. 105/2015<sup>24</sup>.

La Politica per la Sicurezza e Salute sul Luogo di Lavoro descrive gli obiettivi che Avio intende perseguire nel campo della salute e sicurezza sul lavoro per la salvaguardia dei lavoratori, della comunità e dell'ambiente. In aggiunta alla politica, la Società si è dotata di un Manuale del Sistema di Gestione Integrato SSL-PIR e 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 e attenuare i relativi rischi.

La società francese Regulus si è dotata del Manuel Qualité, Sécurité, Environnement (di seguito anche "Manuale Qualità, Sicurezza, Ambiente") all'interno del quale viene riportata la descrizione del proprio sistema di gestione integrato che, in materia di sicurezza, si basa principalmente su quanto stabilito dalla norma internazionale OHSAS 18001. La particolare attenzione riservata alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori viene anche espressa nella Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'Ambiente con il quale Regulus si è posta specifici impegni e obiettivi. In particolare la società punta a favorire il miglioramento continuo grazie all'adozione di un modello organizzativo adeguato ed efficace, garantendo una gestione rigorosa degli agenti chimici pericolosi, adottando pratiche e processi in grado di minimizzare i rischi e riducendo 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 è possibile segnalare incidenti, accidenti o potenziali situazioni pericolose a livello di sicurezza.

Nel 2018 si sono verificati 4 infortuni, 1 in Guyana Francese e 3 in Italia; a questi si aggiunge un infortunio sul luogo di lavoro per un lavoratore con contratto somministrato in Italia<sup>25</sup>. Non è stato registrato nessun incidente mortale, né tra i dipendenti né tra il personale con contratto di somministrazione e non sono stati registrati casi di malattia professionale. [GRI 403-2]

<sup>23</sup> Salute e sicurezza sul Lavoro e Prevenzione di Incidenti Rilevanti.

<sup>24</sup> 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.

<sup>25</sup> L'indice di frequenza relativo ai lavoratori somministrati del 2018 è pari a 7,48.

**[GRI 403-2] Tipo di infortuni per genere e area geografica.<sup>26</sup>**

| Infortuni                                    | 2018        |          |             |                               |          |             | 2017 <sup>27</sup> |          |          |                 |          |          |
|--|-------------|----------|-------------|-------------------------------|----------|-------------|--------------------|----------|----------|-----------------|----------|----------|
|  | Italia      |          |             | Guyana Francese <sup>28</sup> |          |             | Italia             |          |          | Guyana Francese |          |          |
|  | Uomo        | Donna    | Totale      | Uomo                          | Donna    | Totale      | Uomo               | Donna    | Totale   | Uomo            | Donna    | Totale   |
| Sul lavoro                                   | 1           | -        | 1           | 1                             | -        | 1           | 1                  | -        | 1        | 2               | -        | 2        |
| In itinere                                   | 2           | -        | 2           | -                             | -        | -           | 1                  | 1        | 2        | -               | -        | -        |
| <b>Totale</b>                                | <b>3</b>    | <b>-</b> | <b>3</b>    | <b>1</b>                      | <b>-</b> | <b>1</b>    | <b>2</b>           | <b>1</b> | <b>3</b> | <b>2</b>        | <b>-</b> | <b>2</b> |
| <b>Indice di frequenza (IR)<sup>29</sup></b> | <b>2,82</b> | <b>-</b> | <b>2,47</b> | <b>6,49</b>                   | <b>-</b> | <b>5,88</b> | <b>2,64</b>        |          |          | <b>12,94</b>    |          |          |
| <b>Indice di gravità (LDR)<sup>30</sup></b>  | <b>0,05</b> | <b>-</b> | <b>0,05</b> | <b>0,89</b>                   | <b>-</b> | <b>0,89</b> | <b>0,02</b>        |          |          | <b>0,67</b>     |          |          |

Il tasso di assenteismo<sup>31</sup> nel 2018 è stato pari al 2,3% (2,4% per gli uomini e 2,1% per le donne) per le società italiane e pari allo 2,9% per i dipendenti che lavorano in Guyana Francese.

## 6.5. Dialogo con le parti sociali

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 verificano 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.

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

<sup>26</sup> Gli indici infortunistici sono calcolati secondo la metodologia INAIL.

<sup>27</sup> In virtù di un perfezionamento nel processo di raccolta e calcolo, i dati relativi al 2017 sono stati riesposti rispetto a quelli pubblicati nella Dichiarazione Non Finanziaria 2017. La suddivisione per genere non è comunque disponibile per il 2017 poiché il sistema di rendicontazione in essere non consentiva di effettuare tale ripartizione. Per il dato pubblicato nella DNF 2017 fare riferimento a quanto pubblicato sul sito [www.avio.com](http://www.avio.com).

<sup>28</sup> Il numero delle ore lavorate, utilizzato per il calcolo degli indici infortunistici, è stimato sulla base dei giorni effettivamente lavorati nel corso dell'anno e delle ore lavorative stabilite da contratto. La ripartizione per genere delle ore è a sua volta stimata sulla base della composizione dell'organico.

<sup>29</sup> L'indice di frequenza (IR) è calcolato secondo la formula: [(numero di infortuni + numero di decessi) \* 1000000] / ore totali lavorate.

<sup>30</sup> L'indice di gravità è calcolato secondo la formula: (numero di giorni di assenza per infortuni/ore totali lavorate) \* 1000.

<sup>31</sup> Il tasso di assenteismo è il rapporto percentuale tra il numero di giorni persi per malattia, infortunio, permesso non retribuito, ritardo, assenza ingiustificata e sciopero e giorni teorici lavorativi.

Nel 2018 a livello italiano ed europeo il dialogo con le parti sociali ha interessato tematiche relative alle segnalazioni riguardo l'intera vita aziendale incluse quelle sulla pulizia dei locali, ristorazione e zone di fruizione comune nonché l'avviamento di specifici tavoli riguardanti l'implementazione di accordi relativi la video sorveglianza, la formazione finanziata e l'estensione delle tematiche finanziarie nell'ambito del Welfare, accordi di chiusura e flessibilità degli orari di lavoro. La società estera Regulus ha firmato quattro accordi con rappresentanti sindacali locali per quanto riguarda orari di lavoro, elaborazione economica, emissione di biglietti aerei e sovvenzione del consiglio di fabbrica. Inoltre, grazie a un accordo su "uguaglianza professionale tra uomini e donne" firmato nel 2015, la società francese monitora specifici indicatori sociali ed economici, la cui performance viene regolarmente comunicata ai rappresentanti dei dipendenti.

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. Mentre per quanto riguarda la società estera Regulus, si evidenzia che in Guyana Francese, il preavviso è disciplinato dalla "Convention Collective Nationale des Industries Chimiques (CCNIC)", e prevede una riunione di informazione e consultazione che si deve svolgere almeno due mesi prima della modifica organizzativa. [GRI 402-1]

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







## 7. Innovazione

### 7.1 Innovazione tecnologica

Individuare, interpretare e promuovere il cambiamento sono le tre componenti fondamentali per creare la cultura dell'innovazione, garantire lo sviluppo di nuovi prodotti e assicurare la competitività di Avio in un mercato in continua evoluzione.

Fin dalla sua fondazione, Avio ha dimostrato la sua capacità di guidare e direzionare l'innovazione attraverso tecnologie che non conoscono frontiere, progetti che guardano costantemente al futuro e forte impegno volto al miglioramento continuo.

Il settore aerospaziale, caratterizzato da una rapida evoluzione delle tecnologie e da un alto livello di concorrenza, è un settore unico nell'economia e richiede alle imprese che vi operano di svolgere attività significative nell'ambito della ricerca e dello sviluppo, al fine di realizzare tecnologie e prodotti all'avanguardia. In tale contesto e in linea con la propria *mission* aziendale, Avio pone la ricerca e l'innovazione di prodotti e servizi alla base del proprio vantaggio competitivo. In particolare, i canali sui quali il Gruppo ha focalizzato il proprio sviluppo tecnologico sono i seguenti:

- lo studio di future applicazioni e versioni del lanciatore Vega, quale punto di partenza per nuove opportunità di ricerca ed esplorazione, come ad esempio: i progetti accessibili per l'esplorazione del sistema solare sulle rotte dei NEO (Near-Earth Objects), le missioni di servizio in orbita (In-Orbit Servicing), la conduzione di esperimenti a basso costo a fini didattici e scientifici e il recupero di payload con rientro e atterraggio su piste aeroportuali;
- lo sviluppo di nuovi materiali e processi per la realizzazione di strutture e componenti destinati ai sistemi di propulsione;
- l'estensione in ambito criogenico della catena di produzione relativa agli "High Performance Composite Materials", per la creazione di grandi serbatoi criogenici in composito;
- l'utilizzo di materiali compositi usati come alternativa alle tradizionali parti metalliche per motori a razzo a propulsione solida;
- la ricerca di nuovi sistemi di propulsione, basati su propellenti "verdi", non solo per le applicazioni di lancio, dove la tecnologia Avio LOx-LNG ha raggiunto un livello di maturità coerente con lo sviluppo industriale, ma anche per le applicazioni orbitali, per le quali risulta fondamentale la possibilità di stoccare i propellenti per tempi lunghi.

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 le attività di ricerca e sviluppo in ambito competitivo e pre-competitivo, attraverso la revisione del proprio Piano della Ricerca su base annuale e 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.

I costi per le attività di ricerca precompetitiva sostenuti dal Gruppo nel 2018 sono aumentati del 27% rispetto all'anno precedente, raggiungendo un totale di € 3.122.205,72 di cui circa il 45% autofinanziate e il 55% cofinanziate. Le attività di ricerca e sviluppo hanno richiesto anche l'importante contributo delle persone Avio che hanno dedicato oltre 25.000 ore in tali attività, 11% in più rispetto al 2017.

Avio, per garantire elevati livelli di ricerca e innovazione e accrescere il proprio ruolo nel settore aerospaziale, si impegna ad ampliare la rete di interscambio scientifico e le partnership per lo sviluppo di nuovi prodotti con diversi attori del panorama internazionale, oltre ad aver aderito ad associazioni di categoria quali ad esempio l'Unione degli Industriali di Roma (del circuito Confindustria) e Assonime. [GRI 102-13]

### Clienti, 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 Spacelab S.p.A. (70% Avio e 30% ASI).</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. Inoltre, Avio fornisce ad Arianespace il lanciatore Vega pronto per il lancio.</p>   |
|    | <p>La collaborazione con Airbus Safran Launchers oggi Ariane Group 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 Ariane 5.</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, società 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>   |
|  | <p>GKN Space Sweden collabora con Avio per lo sviluppo e fornitura delle turbine per le turbopompe di Avio.</p>   |

Avio ha stretto collaborazioni nel campo della ricerca con prestigiose Università e Istituti di ricerca italiani e stranieri. Il Gruppo 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).

Sempre in questa direzione, con l'obiettivo di dare 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. In quest'ottica, sono proseguite le principali iniziative lanciate sul filone del sostegno economico ad attività formative. Tra le principali:

- la sponsorizzazione del Master in "Sistemi di Trasporto Spaziale" organizzato dall'Università di Roma "La Sapienza";
- l'erogazione di borse di studio per dottorati e master in discipline tecniche, per le quali sono stati investiti oltre 190.000 euro;
- la definizione di accordi con Università Italiane ed estere per l'erogazione di 12 stage e tirocini curriculari per tesi su discipline tecniche;
- l'organizzazione di eventi, tra cui congressi e workshop nazionali e internazionali;
- lo svolgimento di visite didattiche per studenti nel corso di laurea per discipline tecniche.

Inoltre Avio, nel 2018, ha stretto rapporti di collaborazione con l'Università di Roma "La Sapienza", con il Politecnico di Milano, l'Università di Padova e con il raggruppamento di università e imprese europee nell'aerospazio ASTRI.

L'insieme di tali attività e iniziative sul territorio e le comunità locali comporta importanti benefici tra cui la creazione e incubazione di competenze allo stato dell'arte in ambito tecnico per il settore spazio, con opportunità di internalizzazione degli scambi e di spin-off ad altri settori industriali e dei servizi; la creazione di un indotto nelle tecnologie innovative e critiche con apertura su catene del valore di PMI sul territorio; la consapevolezza per la comunità e il territorio delle opportunità fornite dalla disponibilità di sistemi di accesso allo spazio come dimostrato dall'effetto promotore di Vega sulle Small Mission to Mars preconizzate dalle Università di Cagliari e Napoli Federico II.

### Mini rocket contest

Mantenere un canale di dialogo con le Università significa condividere esperienze e avvicinare i giovani di valore interessati al mondo Avio. A tal proposito nel mese di maggio, il Gruppo in collaborazione con l'Università "La Sapienza" di Roma, ha ospitato a Colferro un gruppo di studenti del Master in Trasporti Spaziali che si sono sfidati nel lancio di modelli di razzi da loro progettati e costruiti. I vincitori sono stati premiati dal Direttore Ingegneria e Sviluppo prodotto del Gruppo.



## Spacelab per la ricerca e lo sviluppo di nuove tecnologie

La Società, fondata nel dicembre 2000 da Avio e ASI Agenzia Spaziale Italiana è impegnata in attività di ricerca e di sviluppo di nuove tecnologie funzionali ad introdurre innovazioni di prodotto, e nella progettazione di infrastrutture avanzate per la sperimentazione delle tecnologie.

Durante il 2018 l'attività di Spacelab è stata principalmente indirizzata verso la progettazione e il follow on realizzativo dei nuovi banchi di controllo, dei nuovi laboratori di simulazione *real time* e dei nuovi software di acquisizione dati relativi ai futuri lanciatori della famiglia VEGA (Vega C, Vega E e Space Rider). Questi nuovi prodotti in corso di sviluppo utilizzano tecnologie allo stato dell'arte che miglioreranno sia gli aspetti funzionali delle prove di accettazione e sperimentazione dei lanciatori, sia gli aspetti legati alla sicurezza delle stesse, implementando un avanzato sistema di gestione degli allarmi e del funzionamento in modalità degradata.

La capacità di innovare di Avio e di fare del proprio know-how una leva strategica per mantenere la propria competitività tecnologica e commerciale si può misurare anche dai brevetti depositati nel tempo. Infatti, al fine di proteggere i diritti intellettuali, a fine 2018, risultano depositati 18 brevetti (già riconosciuti o in attesa di riscontro dagli Uffici competenti) prevalentemente focalizzati a prodotti e tecnologie integrate nei processi di fabbricazione.



## 8. La qualità e la sicurezza in Avio

### 8.1. Qualità nei processi aziendali a garanzia della qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi

La qualità e l'affidabilità di un prodotto e di un servizio dipendono direttamente dalla capacità del Gruppo di creare le giuste condizioni per la scoperta di nuove applicazioni e tecnologie. Le tecnologie rappresentano lo strumento necessario per ottimizzare i processi di lavorazione, garantendo prodotti con eccellenti standard qualitativi in linea con le normative in ambito di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e rispetto dell'ambiente.

Tutti i processi che concorrono alla progettazione, sviluppo e realizzazione di un prodotto o servizio sono oggetto di mappatura nell'ambito del sistema di gestione della qualità. In Guyana Francese tale mappatura avviene secondo lo standard EN 9001:2015, mentre in Italia il riferimento adottato è la versione EN 9100-2018 per Avio S.p.A., il cui sistema di gestione risulta certificato e integrato con il Sistema di gestione della salute e della Sicurezza sul luogo di lavoro e per la prevenzione di Incidenti Rilevanti, certificato secondo la norma OHSAS 18001 e con il Sistema di Gestione Ambientale, certificato secondo la norma UNI EN ISO 14001. Ognuno di questi tre sistemi di gestione si fonda su delle specifiche politiche: per la qualità, per la sicurezza del prodotto, per la salute e sicurezza delle persone e per la tutela ambientale. Gli enunciati di ciascuna politica sono riportati in dettaglio nei relativi manuali di gestione.

Tale sistema, regolato da procedure e prassi che recepiscono norme e regole contrattuali, documentato e mantenuto attivo, concorre da un lato a massimizzare i livelli di qualità di ogni prodotto e processo, dall'altro ad assicurare che i prodotti e i servizi forniti soddisfino le aspettative dei clienti e i requisiti cogenti applicabili, oltre a consentire il continuo miglioramento delle prestazioni per accrescere la posizione competitiva del Gruppo sul mercato.

L'impegno del Gruppo nell'ambito della qualità e sicurezza dei propri prodotti e dei servizi è sottolineato sia nella politica aziendale per la Qualità di Avio sia nella Politica in materia di Qualità, Salute e Sicurezza sul lavoro e rispetto dell'ambiente. Tali politiche esprimono, infatti, l'impegno del Gruppo 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. Inoltre, 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.

In particolare la politica della qualità, diffusa e comunicata a tutto il personale, si basa sui seguenti principi e obiettivi chiave:

- Proattività: anticipare le attese del cliente in termini di prodotto e servizio forniti;
- 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.

La politica per la sicurezza del prodotto, invece, individua come principi guida: il rispetto della normativa emessa da Autorità di Controllo, le procedure aziendali, i requisiti posti dai clienti, nonché la continua formazione e informazione del personale in materia e l'analisi e la 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, anche nel Codice di Condotta aziendale, viene sottolineato che le società del Gruppo sono tenute

a stringere rapporti onesti, corretti, professionali e trasparenti con i clienti, al fine di poter contare su relazioni proficue e durature, offrendo sicurezza, assistenza, qualità e valore, attraverso un'innovazione continua. A tal proposito, Avio S.p.A., come previsto dal sistema di gestione della qualità, misura la soddisfazione dei clienti ("customer satisfaction"), una volta concordate con loro le metriche per la valutazione delle proprie prestazioni. Grazie a tale indagine il Gruppo comprende le aspettative del cliente in termini di qualità (assenza di difetti) del prodotto consegnato e servizio offerto, oltre che in termini di rispetto delle scadenze contrattuali (puntualità). I risultati di tali indagini vengono analizzati periodicamente, e a fronte di eventuali criticità emerse in fase esecutiva consentono di identificare le azioni dei piani di miglioramento.

In accordo ai requisiti contrattuali, il Gruppo, nella vendita dei propri prodotti (componenti, assieme o lanciatori integrati), è tenuto a certificare, tramite il Registro dei Controlli Individuali (RCI) la loro conformità ai requisiti e ad evidenziarne eventuali scostamenti. Lo stato di conformità di un prodotto in fase di 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.

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 in tutte le società del Gruppo. 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. Il ruolo di tali funzioni è fondamentale per un Gruppo come Avio, dove qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi devono essere garantite sin dalla fase di progettazione dei prodotti. Per Avio progettare prodotti non sicuri e affidabili significherebbe rischiare la perdita di missioni nello spazio con un impatto di natura non solo economica per l'azienda, ma anche per i clienti e in alcuni ambiti (ad esempio nel caso dell'indisponibilità di sistemi di sorveglianza e/o telecomunicazioni) per la sicurezza nazionale. Per tale motivo, nel corso del 2018 sono stati svolti complessivamente 28 audit di cui 8 sul prodotto, 14 sul processo e 6 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, 18 prodotti sono stati analizzati per rischi legati alla salute e sicurezza. [GRI 416-1]

## Qualità e sicurezza attraverso la trasparenza e il coinvolgimento delle persone Avio

La trasparenza e la diffusione delle informazioni sono due aspetti essenziali per il raggiungimento degli obiettivi di qualità e sicurezza dei prodotti e servizi, per assicurare l'efficacia del sistema di Gestione della Qualità e l'esercizio delle Politiche per la Qualità e sicurezza del prodotto. Per tale motivo Avio è impegnata nelle seguenti attività:

- definizione e condivisione continua degli obiettivi monitorati e gestiti mediante rilevazione di specifici indicatori, tra cui: la riduzione delle non conformità in produzione, la riduzione degli *escape* durante i controlli, il miglioramento della performance di qualità dei principali fornitori e sotto-contraenti, il rispetto degli obiettivi di produzione e delle date di consegna al cliente degli items di produzione, ecc.
- indagini sull'andamento degli obiettivi nel tempo
- diffusione e condivisione dei principi della qualità e delle prassi attraverso momenti di formazione durante corsi, workshop o tavole rotonde

- svolgimento di audit di processo e di prodotto
- definizione di piani di miglioramento
- definizione di azioni di miglioramento a seguito degli audit di prodotto e di processo

Avio è consapevole di quanto il coinvolgimento delle persone a vari livelli contribuisca a migliorare la qualità dei prodotti e servizi, per questo motivo ha avviato due strumenti di *engagement*:

- l’iniziativa “cassetta delle idee”, che prevede, per ogni operaio dei vari reparti produttivi, la possibilità di segnalare delle proposte di miglioramento di alcune fasi di lavoro e di attrezzature e macchine per migliorare la qualità del prodotto e dei processi di lavoro. Le proposte vengono raccolte periodicamente, analizzate, e quelle ritenute interessanti vengono selezionate per la successiva implementazione con riconoscimento agli operai che le hanno proposte.
- l’organizzazione di specifici gruppi di lavoro composti da tecnici e operatori appartenenti alle varie funzioni aziendali (progettazione, tecnologie, laboratori) con lo scopo di implementare le azioni di design e/o di processo volte a migliorare la qualità del prodotto Vega.

## 8.2. Sicurezza nella gestione industriale

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 e impiantistico appropriato ed efficace.

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 e implementazione di attrezzature di sicurezza e per la 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 06/05/40 n° 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. Di conseguenza, il Gruppo si è dotato di una serie di procedure aziendali per garantirne un uso e una gestione controllata e 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 e provvedere al ripristino e al disinquinamento dell'ambiente in seguito un incidente rilevante. Il PEI è oggetto di informazione, formazione e 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 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, le cui possibilità di accadimento possono essere mitigate attraverso un'adeguata valutazione dei relativi rischi, potrebbero infatti incidere negativamente sulla conduzione della produzione.

Il Gruppo riconosce ed è consapevole che l'uso delle sostanze pericolose, esplosive o comburenti, rappresenta un'operazione con un potenziale impatto che potrebbe andare anche oltre le pertinenze dello stabilimento. Tale impatto, infatti, risulta opportunamente presidiato dal comprensorio industriale di Colleferro che ne valuta i rischi 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 la presenza di risorse che attestino 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 di stabilimento 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.

## Sicurezza degli accessi ai siti

Data la particolare natura del business di Avio, il tema della sicurezza fisica delle persone e delle cose, compresi i locali, la documentazione e ogni altro asset necessario al funzionamento dell'azienda, assume un particolare rilievo. Per questo motivo Avio si è dotata di una struttura di sicurezza aziendale interna, cui fanno capo le problematiche inerenti la sicurezza fisica e la gestione della documentazione classificate. Tale struttura, per la protezione del Sito, è supportata dall'Istituto di Vigilanza, munito di decreto di Guardia Particolare Giurata, rilasciata dal Prefetto di Roma che, oltre a svolgere attività di vigilanza armata in portineria concorre alla tutela e alla protezione delle informazioni, dei materiali e dei locali sensibili e classificati attraverso tutta una serie di attività in attuazione delle disposizioni riportate nella Licenza Prefettizia.

La funzione di Security & Facility & Management svolge la propria attività secondo le linee guida contenute nelle diverse istruzioni operative di cui si è dotata e, per quanto di competenza, delle prescrizioni previste nelle procedure di HSE. La funzione Security si è posta importanti obiettivi da realizzare tra cui l'installazione di postazioni radar collegate a telecamere (tecnologia di ultima generazione di derivazione militare) per aumentare la portata e l'efficacia del monitoraggio di aree particolarmente sensibili del complesso e l'installazione di tornelli agli ingressi principali allo scopo di un più semplice ed efficiente controllo del personale interno ed esterno in entrata e in uscita.

## 8.3. Cybersecurity

Per Avio la sicurezza riguarda anche l'infrastruttura informatica. Per tale motivo il Gruppo si è impegnato a definire un sistema di tool, procedure e controlli volti a fronteggiare tutte le potenziali minacce alla sicurezza della propria infrastruttura informatica (*cyber attacks*) ovvero tentativi illegali di accesso fisico o informatico alle proprie informazioni sensibili.

Il Gruppo ha infatti accesso a informazioni sensibili tra cui dati personali e altre informazioni riservate che, come descritto anche nel Codice di Condotta, si impegna a trattare in ottemperanza a tutte le leggi in materia di riservatezza vigenti, in quanto il loro accesso e diffusione non autorizzati potrebbero determinare gravi situazioni di crisi. Il verificarsi di eventi di violazione dei dati, ad esempio, potrebbe compromettere la competitività legata all'attività di ricerca e sviluppo della proprietà intellettuale, rendendo potenzialmente 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. In questo ambito, Avio pone particolare attenzione anche nella selezione e nell'uso dei propri sistemi informatici, in conformità alla normativa vigente, destinati al trattamento di dati personali e di informazioni riservate.

L'esecuzione di commesse pubbliche per la costruzione di materiale classificato, inoltre, richiede il trattamento di informazioni riservate coperte da segreto di Stato o classificate, nel quadro del Trattato del Nord Atlantico, dell'Unione Europea o di accordi internazionali, come disciplinato dalla Legge n. 124 del 3 agosto 2007, ("Sistema di informazione per la sicurezza della Repubblica e nuova disciplina del segreto") e.s.m.i.

Avio svolge infatti attività classificate nel rispetto della normativa vigente relativa alla protezione e alla tutela delle informazioni classificate D.P.C.M. n. 5/2015 ("Disposizioni per la tutela amministrativa del segreto di Stato e delle informazioni classificate e a diffusione esclusiva") come modificato ed integrato dal D.P.C.M. 3/2017 ed è abilitata a al trattamento di tali informazioni sulla base di specifici nulla osta (Nulla Osta Sicurezza -NOS e Nulla Osta di Sicurezza Industriale - NOSI). Tutte le informazioni di livello classificato sono lavorate in aree dedicate. Queste aree sono realizzate secondo i criteri previsti dalla normativa in materia.

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 gestita applicando tutte le politiche di sicurezza descritte nel DPCM 3/2017, tra esse, 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<sup>32</sup>, 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 iscritto su apposito registro.

Si evidenzia che, nel corso del 2018, a seguito di una visita ispettiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Informazioni e per la Sicurezza (DIS), è stata rilasciata l'omologazione delle aree riservate con un periodo di validità di 5 anni.

Nel corso del 2018, non sono state registrate perdite o furti di informazioni sensibili. [GRI 418-1]

---

<sup>32</sup> Non è possibile utilizzare la medesima password entro 5 volte dall'ultimo utilizzo.



## 9. Relazione responsabile con i fornitori

Investire nella catena di fornitura e gestirla in modo responsabile significa per Avio aumentare la competitività e consentire all'azienda di crescere maggiormente. Per tale motivo il Gruppo svolge un'attenta selezione dei propri fornitori al fine di garantire la sostenibilità e la 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. Nella maggior parte dei casi si tratta di realtà difficilmente sostituibili se non a fronte di ingenti costi aggiuntivi.

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

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

Al fine di garantire 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. Avio, inoltre, in linea con quanto dichiarato nel Codice di Condotta aziendale e nella Carta Etica di Regulus, che prevedono che la selezione dei fornitori venga svolta secondo requisiti soggettivi d'integrità, onorabilità e professionalità, si sta impegnando ad inserire nel processo di selezione anche dei criteri legati ai temi di sostenibilità. A tal proposito, nel corso del 2019, saranno emesse delle nuove procedure sulla gestione della catena di fornitura che integreranno questa novità.

Nel 2018 sono stati identificati alcuni corsi di formazioni sul tema della sostenibilità per i collaboratori della Direzione Acquisti al fine di sensibilizzare sempre più le persone Avio alla tutela ambientale.

Un altro aspetto importante su cui il Gruppo pone particolare attenzione nella selezione dei fornitori, considerato il settore di business e la dipendenza da alcuni di essi, è 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.

Durante tutte le fasi del rapporto con i propri fornitori, da quella di negoziazione, a quella di stipulazione ed esecuzione dei contratti, il Gruppo si è impegnato a garantire pari opportunità e pari trattamento, oltre che la massima trasparenza delle condizioni delle forniture e dei criteri tecnici decisionali. In particolare, per quanto riguarda la fase di stipulazione del contratto, le società italiane del Gruppo richiedono ai propri fornitori e ai subcontractor, esteri e italiani, di sottoscrivere, contestualmente alla firma del contratto, il Codice di Condotta aziendale; mentre, ad oggi, i fornitori gestiti dalle società in Guyana Francese, non sono tenuti a firmare né la Carta Etica né il Codice di Condotta del Gruppo. Inoltre, il Gruppo richiede ai soli fornitori italiani la consegna del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).



Nel corso del 2018 la funzione Acquisti ha affinato il proprio processo sulla verifica delle informazioni dei fornitori<sup>33</sup>. Grazie al nuovo sistema sono stati monitorati il numero dei fornitori movimentati, pari a 649 (637 nel 2017) di cui 406 (circa il 63%) hanno firmato il Codice di Condotta aziendale rispetto ai 397 (62%) dello scorso anno [GRI 412-3]. Infine, si riporta che nel 2018 il 76% dei nuovi fornitori codificati ha sottoscritto il Codice di Condotta.

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 dei contributi dei singoli stati membri dell'ESA al programma. In questo caso il rispetto delle leggi locali in ambito etico-legale, ambientale sociale e 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.

Per quanto riguarda le commodity, vengono selezionati fornitori sulla base delle competenze nella specifica classe merceologica. Nella fase di preselezione i fornitori vengono sottoposti a un processo di verifica in relazione alla loro rispondenza ai requisiti di competenza tecnica e industriale e, più in generale, viene verificata 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-contractor 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, Avio ha adottato, laddove economicamente possibile, una politica di selezione dei fornitori di tipo "dual sourcing", prevedendo, la disponibilità di due fornitori.

Infine, Avio ha disposto una politica generale orientata alla graduale minimizzazione e, laddove possibile, all'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.

---

<sup>33</sup> All'interno della DNF 2017 del Gruppo Avio, era presente il dato relativo a tutti i fornitori presenti a sistema (pari a 1.242 fornitori), includendo quelli non movimentati nel corso dell'anno considerato. Ai fini di una più efficace rappresentazione dei rapporti con i fornitori di Avio per il 2018, è stato scelto di rivedere la metodologia di calcolo e includere soltanto i fornitori emittenti fattura. Il dato 2017 è stato ripformato.

## 10. L'impatto ambientale del Gruppo Avio

Il Gruppo Avio ha formalizzato la Politica Ambientale che, oltre a ribadire la costante attenzione a rispettare tutte le prescrizioni legislative e altri requisiti normativi applicabili, formalizza l'impegno dell'azienda a migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali riducendo al minimo l'impatto del proprio sito produttivo e delle proprie strutture. In particolare la tutela dell'ambiente<sup>34</sup> in Avio significa non inquinare, ottimizzare costantemente l'impiego delle risorse naturali e sviluppare prodotti sempre più compatibili con l'ambiente.

Allo stesso modo, la società estera Regulus esplicita nella propria Carta Etica il proprio impegno a promuovere l'eco-efficienza. La società francese riconosce infatti 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 delle normative ambientali applicabili.

I principali rischi ambientali per il Gruppo, considerando il contesto in cui opera e alla luce della propria operatività, 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). Un errato monitoraggio e valutazione dei rischi e delle relative azioni di gestione e mitigazione possono comportare un utilizzo non efficiente delle risorse naturali, lo sbilanciamento di uno o più aspetti ambientali (es. suolo, acqua, aria), potenziali impatti negativi sull'operatività e conseguentemente sulla situazione economica, patrimoniale e finanziaria del Gruppo, oltre a ricadute in termini di immagine e reputazione. 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.

In linea con tali necessità, e in linea con gli standard internazionali Avio ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato che risponde allo standard internazionale UNI EN ISO 14001, per il quale è stato avviato, nel 2017, e concluso nel 2018, 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 si deve attenere al rispetto di determinate prescrizioni operative e di specifici valori limite alle emissioni. L'autorizzazione richiede inoltre al Gruppo di garantire il monitoraggio periodico degli impatti ambientali derivanti dalle attività svolte all'interno dello stabilimento sulla base di un Piano di Monitoraggio e Controllo definito e la comunicazione agli enti competenti dei dati ottenuti. [GRI 413-1]

Nell'ambito del Sistema di Gestione Ambientale, Avio S.p.A. si è dotata di una Politica Ambientale, che definisce le strategie di gestione e di sviluppo volte a garantire la salvaguardia dell'ambiente e un impegno costante rivolto alla prevenzione dell'inquinamento e alla ricerca del miglioramento delle prestazioni ambientali. Nello specifico la Politica Ambientale ha lo scopo di garantire

- il rispetto delle prescrizioni legali comunitarie, nazionali e regionali in materia ambientale;
- la razionalizzazione dell'impiego delle risorse, attraverso la riduzione dei consumi e il miglioramento del loro utilizzo già in fase di progettazione dei processi;

<sup>34</sup> I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane SAS, in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento.

- l'individuazione delle migliori tecniche disponibili volte a minimizzare gli impatti ambientali dei processi produttivi e dei prodotti realizzati;
- il monitoraggio continuo mirato alla prevenzione degli eventi incidentali;
- la condivisione dei principi e degli impegni assunti in campo ambientale con i fornitori;
- il coinvolgimento dei dipendenti e del personale esterno, attraverso azioni di sensibilizzazione, informazione e formazione;
- la comunicazione trasparente dei risultati ambientali conseguiti.

Gli obiettivi, i traguardi e le azioni volte a garantire il continuo miglioramento delle prestazioni ambientali sono definite su base triennale attraverso un Piano di Miglioramento che costituisce il quadro di riferimento per definire. A titolo esemplificativo si riportano di seguito i principali obiettivi definiti per il triennio 2016-2018, legati ai suoi principali impatti ambientali, con l'intento di governarli e minimizzarli<sup>35</sup>:

- 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. In particolare ha partecipato 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 Gruppo ha contribuito al miglioramento delle dorsali di distribuzione delle utilities (vapore, acqua industriale ed energia elettrica) con beneficio sulla riduzione delle dispersioni e una maggiore efficienza nel trasporto; ha anche svolto la ricerca di preparati e sostanze chimiche pericolose alternative a basso impatto ambientale, tra cui la qualifica di sostituzione del MEK (metiletilchetone) nel processo di sgrassaggio degli involucri S1<sup>36</sup> per Ariane5, con una soluzione saponosa che consente la riduzione della pericolosità delle sostanze utilizzate. Infine ha affinato 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 definito e riportato nel Sistema di Gestione Ambientale ha un owner specifico, coadiuvato dal Gestore Ambiente.

La società Se.Co.Sv.Im, invece, affida la scelta delle modalità operative per il trattamento degli aspetti ambientali 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.

Regulus, nel rispetto dei principi generali riportati nel Codice di Condotta di Gruppo, 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 EN ISO 14001. A tal fine

<sup>35</sup> Per maggiori informazioni in merito all'attuazione delle politiche ambientali si rimanda agli specifici capitoli della Relazione sulla Gestione, presente nella Relazione Finanziaria Annuale 2018.

<sup>36</sup> 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.

la Società ha definito una struttura dedicata di esperti, deputata alla gestione e presidio degli ambiti ambientali. In conformità alle legislazioni locali, Regulus elabora e 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.

Nei capitoli seguenti si riportano i dati e le informazioni relativi alle performance legate agli aspetti ambientali più rilevanti (consumi energetici, idrici e generazione di rifiuti) delle società del Gruppo nel 2018.

## 10.1. 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 2018 in linea con quanto svolto 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) | 2018       |                 |            | 2017       |                 |            |
|--|------------|-----------------|------------|------------|-----------------|------------|
|  | Italia     | Guyana Francese | Totale     | Italia     | Guyana Francese | Totale     |
| Energia elettrica                          | 90.430,13  | 64.521,29       | 154.951,42 | 83.397,60  | 68.429,21       | 151.826,81 |
| Energia termica                            | 233.591,69 | -               | 233.591,69 | 245.109,60 | -               | 245.109,60 |
| Diesel <sup>37</sup>                       | 2.341,24   | 3.075,79        | 5.417,03   | n.d.       | n.d.            | n.d.       |

Nota: Coefficienti di conversione utilizzati: Per l'energia elettrica e termica, il coefficiente di conversione utilizzato è pari a 0,0036 GJ/kWh (Fonte: GRI Sustainability Reporting Guidelines, Version 3.1). Per il Diesel: 1 L = 0,0383 GJ (Fonte: Defra 2018 – Diesel average biofuel blend).

### [GRI 302-3] Intensità energetica.

| Intensità energetica                                 | 2018   |                 |        |
|--|--------|-----------------|--------|
|  | Italia | Guyana Francese | Totale |
| Consumi energetici totali (GJ) /numero di dipendenti | 442,23 | 649,97          | 467,89 |

I consumi di energia elettrica, a livello di Gruppo, risultano essere aumentati del 2% rispetto all'anno precedente. Tale incremento, legato principalmente alla sede italiana del Gruppo, è direttamente proporzionale alle attività svolte e segue il trend del ciclo produttivo, che nel corso del 2018 è stato influenzato dai grandi cantieri dei nuovi impianti per la realizzazione del nuovo lanciatore Ariane 6.

Si evidenzia, inoltre, che in caso di emergenza Regulus dispone di una fonte energetica ausiliaria costituita da un gruppo elettrogeno di proprietà del CNES (Centre national d'études spatiales) alimentato a gasolio. L'impianto di proprietà di terzi, ad uso promiscuo con altre entità e limitato il suo utilizzo, ha registrato un consumo pari a 14.458,76 GJ nel 2018.

<sup>37</sup> A partire dal presente Documento, il Gruppo ha incluso nel ricalcolo dei consumi energetici quelli relativi al consumo di carburante Diesel legato esclusivamente all'utilizzo da parte delle auto della flotta aziendale.

**[GRI 305-2] Emissioni GHG indirette (Scope 2).<sup>38</sup>**

| Emissioni GHG indirette suddivise per tipologia di consumi energetici (esprese in tonn CO <sub>2</sub> eq/anno) | 2018             |                 |                  | 2017             |                 |                  |
|---|------------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
|   | Italia*          | Guyana Francese | Totale           | Italia*          | Guyana Francese | Totale           |
| <b>Location based<sup>39</sup></b>  |                  |                 |                  |                  |                 |                  |
| Energia elettrica   | 9.043,01         | 2.778,00        | 11.821,01        | 8.339,76         | 2.946,26        | 11.286,02        |
| Energia termica   | 12.163,64        | -               | 12.163,64        | 12.763,40        | -               | 12.763,40        |
| <b>Totale</b>   | <b>21.206,65</b> | <b>2.778,00</b> | <b>23.984,65</b> | <b>21.103,16</b> | <b>2.946,26</b> | <b>24.049,42</b> |
| <b>Market based<sup>40</sup></b>  |                  |                 |                  |                  |                 |                  |
| Energia elettrica   | 11.970,19        | 2.778,00        | 14.748,19        | 11.039,29        | 2.946,26        | 13.985,55        |
| Energia termica   | 13.340,68        | -               | 13.340,68        | 13.998,48        | -               | 13.998,48        |
| <b>Totale</b>   | <b>25.310,87</b> | <b>2.778,00</b> | <b>28.088,87</b> | <b>25.037,78</b> | <b>2.946,26</b> | <b>27.984,03</b> |

Fattori di conversione utilizzati:

- Location Based, energia elettrica: per l'Italia: 0,360 KgCO<sub>2e</sub>/kWh (Fonte: Terna 2017 (anno 2016) "Confronti internazionali"); non avendo a disposizione un fattore di conversione delle emissioni di Scope 2 Location Based per la Guyana Francese è stato utilizzato il coefficiente relativo al Brasile (KWh -->KgCO<sub>2e</sub> = 0,186 Fonte: Terna 2017 (anno 2016) "Confronti internazionali") che si ritiene presenti un mix energetico non troppo dissimile dalla Guyana Francese.
- Location Based, energia termica: 0,19 KgCO<sub>2e</sub>/kWh (Fonte: Defra 2018 – Heat and steam).
- Market Based, energia elettrica: per l'Italia: 0,47653 KgCO<sub>2e</sub>/kWh (Fonte: European Residual Mixes 2017); per la Guyana Francese: 0,186 KgCO<sub>2e</sub>/kWh (Fonte: Terna 2017 (anno 2016) "Confronti internazionali").
- Market Based, energia termica: per l'Italia è stato utilizzato il Fattore di conversione ricevuto da Termica Colleferro (dati relativi alle emissioni di CO<sub>2</sub> della centrale nel 2017 e 2018: Fattore di emissione del gas naturale (media pesata anno): 57,133 ton. CO<sub>2</sub>/TJ equivalenza: 205,6 gCO<sub>2</sub>/KWh).

**[GRI 305-4] Intensità emissiva.**

| Intensità emissiva   | 2018   |                 |        |
|--|--------|-----------------|--------|
|  | Italia | Guyana Francese | Totale |
| Emissioni GHG totali (tCO <sub>2</sub> eq) /numero di dipendenti | 28,74  | 26,71           | 28,50  |

Il calcolo dell'intensità emissiva si basa sulle emissioni GHG di Scope 2 Location Based.

<sup>38</sup> A partire dal 2018, il Gruppo ha calcolato le emissioni secondo le due metodologie market e location based. Il dato è stato calcolato secondo le due metodologie anche per l'anno 2017. Per il dato pubblicato nella DNF 2017 fare riferimento a quanto pubblicato sul sito [www.avio.com](http://www.avio.com).

<sup>39</sup> Il metodo Location-based considera il contributo dei fattori di emissione medi della rete di distribuzione utilizzata dall'organizzazione per i propri consumi di energia elettrica.

<sup>40</sup> Il metodo Market-based considera il contributo dei fattori di emissione specifici legati alle forme contrattuali di acquisto adottate dall'organizzazione per i propri consumi di energia elettrica.

Il Gruppo ha inoltre stimato gli impatti ambientali derivanti dagli spostamenti dei dipendenti per motivi professionali. Le emissioni di CO<sub>2</sub> equivalente di Scope 1, associate agli spostamenti in auto dei dipendenti nei siti operativi del Gruppo, ammontano nel 2018 a circa 371,41 tonnellate (di cui Italia 160,52 tonnellate e la Guyana Francese 210,89)<sup>41</sup>.

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/Nm<sup>3</sup> 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 <sup>3</sup> ) | 2018        | 2017        |
|---|-------------|-------------|
|   | Italia      |             |
| Composti organici volatili (COV)  | 1,32        | 0,9         |
| Polveri totali  | 0,53        | 0,51        |
| <b>Totale</b>   | <b>1,85</b> | <b>1,41</b> |

#### [GRI 305-7] Emissioni di sostanze inquinanti in aria<sup>42</sup>.

| Inquinanti rilevanti (espressi in Kg/anno) | 2018            | 2017         |
|--|-----------------|--------------|
|  | Guyana Francese |              |
| Composti organici volatili (COV)           | 3.100           | 1.329        |
| <b>Totale</b>                              | <b>3.100</b>    | <b>1.329</b> |

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

Il valore della concentrazione media di COV è in linea con le prescrizioni, significativamente al di sotto dei limiti stabiliti dall'AIA. Il trend è legato all'aumento delle ore lavorate e all'ottenimento della modifica dell'AIA che ha comportato l'eliminazione di alcuni punti di emissione e l'introduzione di altri per i nuovi processi.

Mentre per quanto concerne le emissioni di inquinanti rilevanti da parte di Regulus risultano anch'esse in aumento rispetto al 2017, in quanto nel 2018 è stato necessario ricorrere all'utilizzo del Gruppo elettrogeno con maggiore frequenza.

<sup>41</sup> Le emissioni di Scope 1 sono relative soltanto ai consumi di diesel direttamente imputabili al Gruppo. Non sono quindi incluse le emissioni derivanti dai consumi registrati dal gruppo elettrogeno di proprietà del CNES in Guyana Francese. Fattore di conversione: Defra 2018 – Diesel average biofuel blend.

<sup>42</sup> Dato stimato sulla base delle quantità di materiale utilizzato e dalle specifiche di prodotto.

## 10.2. Gestione delle risorse idriche

Le risorse idriche sono principalmente utilizzate da parte del Gruppo per scopi industriali e civili. Nello specifico nell'ambito della 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 dai pozzi autorizzati per acqua industriale o ricircolo dall'emissione del depuratore. L'acqua in uscita dal depuratore consortile viene debitamente analizzata e se rispondente ai limiti di legge, viene immessa nella rete dell'acqua industriale, consentendo la riduzione dei prelievi di acque naturali;
- acqua antincendio: fornita dalla Società Consortile (SC) e accumulata in bacini idrici che costituiscono la riserva per emergenza;
- acqua potabile: è fornita dalla Consorzio delle Acque Potabili (CSAP), partecipato da Avio S.p.A. e Se.Co.Sv.Im, che gestisce i pozzi di acqua potabile dalla falda profonda, la cui autorizzazione è in capo a Se.Co.Sv.Im.

Presso la società estera 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 a operare.

Nel 2018 l'acqua consumata in Guyana Francese e in Italia risulta rispettivamente ammontare a 6.147m<sup>3</sup> e 1.034.082m<sup>3</sup>. In particolare in Guyana Francese i consumi si sono ridotti a seguito di un'attività di miglioramento del sistema idrico volto a ridurre le perdite di acqua.

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

| Volumi di acqua per fonte<br>(espressi in m <sup>3</sup> /anno)       | 2018                |                 |                  | 2017             |                 |                  |
|---|---------------------|-----------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|
|   | Italia              | Guyana Francese | Totale           | Italia(*)        | Guyana Francese | Totale           |
| Acque superficiali  | 896.163,00          | -               | 896.163,00       | 892.448          | -               | 892.448          |
| Acque sotterranee   | 137.919,00          | -               | 137.919,00       | 116.102          | -               | 116.102          |
| Acqua comunale o derivante da altri servizi idrici pubblici o privati | -                   | 6.147           | 6.147            | -                | 17.615          | 17.615           |
| <b>Totale</b>   | <b>1.034.082,00</b> | <b>6.147</b>    | <b>1.040.229</b> | <b>1.008.550</b> | <b>17.615</b>   | <b>1.026.165</b> |

\*I dati sono relativi alle seguenti società del Gruppo: Avio S.p.A. e ELV S.p.A. (oggi Spacelab S.p.A.).

La gestione degli scarichi idrici è direttamente legata alla normativa nazionale. Per quanto riguarda Avio infatti la società segue quanto prescritto dall'Autorizzazione Integrata Ambientale (AIA) e da quanto stabilito dalla normativa nazionale italiana (D.Lgs. 152/2006). Gli scarichi di acque reflue sono convogliati e gestiti dalla Società Consortile (SC). La rete fognaria di Avio 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 Consortile, 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 2018 i volumi di acqua scaricata di tipo industriale sono pari a 6.147 m<sup>3</sup>, di cui 1.564 m<sup>3</sup> inviati a due impianti di trattamento.

## 10.3. Gestione dei rifiuti

La gestione dei rifiuti è per il Gruppo una tematica rilevante per la presenza dei rifiuti pericolosi che necessitano una gestione specifica. Per questo motivo Avio, negli ultimi anni, si è particolarmente impegnata a rendere più efficiente la gestione dei rifiuti industriali affinando i processi di raccolta e gestione degli stessi. In particolare Avio si è concentrata:

- sul miglioramento del processo di stoccaggio temporaneo, attraverso la messa in esercizio dal 2017 di un nuovo deposito temporaneo all'interno dello Stabilimento di Colleferro in linea con le prescrizioni normative (i.e. 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;
- sulla massimizzazione dei rifiuti destinati al recupero, mediante la ricerca di impianti di destinazione atti a riceverli e recuperarli. La percentuale di rifiuti inviati a recupero nel corso del 2018 risulta in calo come conseguenza di problematiche nazionali legate alla gestione dei rifiuti. Avio ha adottato una serie di azioni di mitigazione al fine di mantenere alti gli standard riferiti al recupero dei rifiuti prodotti;
- sull'incremento della raccolta differenziata.

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 a impianti esterni di trattamento/recupero, in parte a impianti di smaltimento.

Per quanto riguarda la società Se.Co.Sv.Im, la gestione dei rifiuti, derivanti principalmente 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 sulla base dell'affidabilità ed efficienza del servizio di trattamento. Inoltre, conduce regolarmente campagne di sensibilizzazione sulla corretta differenziazione dei rifiuti. Nel 2017 la quantità di rifiuti includeva l'importante attività di smaltimento di motori P120 inerti, un'attività che non è stata sostenuta nel 2018 con un ritorno positivo sul quantitativo dei rifiuti prodotti dal Gruppo in calo del 22%.

Nel 2018 il Gruppo ha infatti generato complessivamente rifiuti per 1.044,72 tonnellate, di cui 511,95 tonnellate (49%) relative a rifiuti pericolosi e 532,77 tonnellate (51%) 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)*         | 2018          |                 |               | 2017         |                 |              |
|---|---------------|-----------------|---------------|--------------|-----------------|--------------|
|   | Italia        | Guyana Francese | Totale        | Italia       | Guyana Francese | Totale       |
| Rifiuti pericolosi                          |               |                 |               |              |                 |              |
| Riciclo e recupero                          | 47,08         | 71,78           | 118,86        | 97,5         | 38,4            | 135,9        |
| Smaltimento                                 | 139,09        | 254,00          | 393,09        | 53,6         | 398,6           | 452,2        |
| <b>Totale rifiuti pericolosi (ton/anno)</b> | <b>186,17</b> | <b>325,78</b>   | <b>511,95</b> | <b>151,1</b> | <b>437,0</b>    | <b>588,1</b> |



| Rifiuti non pericolosi               |               |                     |               |              |              |              |
|--------------------------------------|---------------|---------------------|---------------|--------------|--------------|--------------|
| Riciclo e recupero                   | 277,83        | 168,40              | 446,23        | 374,5        | 322,8        | 697,3        |
| Smaltimento                          | 14,42         | 72,11 <sup>43</sup> | 86,53         | 5,4          | 104,2        | 109,6        |
| <b>Totale rifiuti non pericolosi</b> | <b>292,25</b> | <b>240,52</b>       | <b>532,77</b> | <b>379,9</b> | <b>427,0</b> | <b>806,9</b> |

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

## 10.4. Bonifiche e gestione delle aree soggette a potenziali criticità ambientali

Il territorio del comprensorio industriale di Colleferro di Avio è situato nell'area che, a partire dal 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 Se.Co.Sv.Im, la società immobiliare del Gruppo Avio.

Se.Co.Sv.Im è impegnata nella prosecuzione operativa del piano delle bonifiche e del piano di rimozione amianto ed è costantemente attiva nella gestione responsabile dei correlati impatti ambientali riconducibili alla generazione dei rifiuti e al consumo di acqua utilizzata.

Se.Co.Sv.Im è impegnata nella prosecuzione operativa del piano delle bonifiche e del piano di rimozione amianto ed è costantemente attiva nella gestione responsabile dei correlati impatti ambientali riconducibili alla generazione dei rifiuti e al consumo di acqua utilizzata.

La società ha acquisito il sito industriale di Colleferro a metà degli anni Novanta ed è subentrata come proprietaria ereditando di conseguenza situazioni pregresse legate alla presenza di terreni inquinati, oggetto di sentenze passate, e a cui Se.Co.Sv.Im è risultata estranea. In linea con quanto richiesto dalla legge in materia, ovvero che i proprietari anche nel caso in cui non siano responsabili dell'inquinamento sono tenuti a svolgere le bonifiche necessarie per il risanamento dei territori inquinati, la società con ingenti investimenti ha provveduto nel corso degli ultimi anni a definire un piano delle bonifiche.

Tutte le attività di completamento degli interventi di bonifica e messa in sicurezza permanente del territorio ancora da svolgersi sono eseguite in conformità con gli Accordi di Programma sottoscritti con le Autorità Competenti durante la Gestione Commissariale (Ufficio Regionale Valle del Sacco) e la Capogruppo Avio S.p.A., e con ulteriori disposizioni accettate nell'ambito di specifiche Conferenze dei Servizi, sotto il coordinamento del Ministero dell'Ambiente e della Tutela 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 dei risultati delle campagne di monitoraggio. Il Gruppo, nello svolgimento delle attività di bonifica, è costantemente impegnato ad operare in virtù del rilascio di permessi e autorizzazioni, soggetti a rinnovo periodico nonché a possibili modifiche, sospensioni o revoche 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 della prassi interpretativa potrebbe avere impatti economici e ricadute sulla reputazione aziendale.

<sup>43</sup> Il dato include sia le operazioni di smaltimento in discarica che le operazioni di smaltimento D9, D14 e D15.

## Principali attività di bonifica ad oggi

Sulla base del piano delle bonifiche, ad oggi i principali interventi seguiti da Se.Co.Sv.Im 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 barrieramento 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 a livello operativo e sono in attesa della chiusura del relativo procedimento amministrativo da parte degli Enti competenti. L'obiettivo della società è quello 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 o da concordare con gli Enti Competenti.

Un altro aspetto critico in tema ambientale è la gestione e conservazione dei manufatti in amianto, presenti nelle coperture di alcuni edifici del complesso industriale di Colleferro. La gestione di tali coperture risponde ai requisiti previsti dalla normativa vigente in termini di monitoraggio e conservazione al fine di escludere rischi per le persone e per l'ambiente. Attualmente, circa il 94% delle attività di bonifica previste dal Piano di rimozione amianto è stato realizzato. Tale avanzamento include la proiezione del post bonifica "Lotto 5 disabilitata Se.Co.Sv.Im" che sarà conclusa entro febbraio 2019.

Al fine di assicurare l'adozione delle più efficaci misure di gestione e controllo in ambito ambientale relativamente all'implementazione e al controllo dello stato di avanzamento del Piano delle Bonifiche e Piano di rimozione Amianto, 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 14001:2015.



# 11. 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  |
| Qualità e sicurezza dei prodotti e dei servizi              | Salute e sicurezza dei consumatori                                       | Gruppo                  | Clienti                 | -  |
| Qualità nei processi aziendali                              | Salute e sicurezza dei consumatori                                       | Gruppo                  | -                       | -  |
| Innovazione   | N/A  | Gruppo                  | Clienti                 | -  |
| Salute, sicurezza, benessere dei dipendenti e diritti umani | Salute e sicurezza sul lavoro, Non Discriminazione                       | Gruppo                  | -                       | -  |
| Sicurezza nella gestione industriale                        | Comunità locali  | Gruppo                  | Comunità locali Clienti | -  |
| Formazione e sviluppo delle competenze                      | Formazione e istruzione  | Gruppo                  | -                       | -  |
| Gestione e retention dei talenti                            | Occupazione  | Gruppo                  | -                       | -  |
| Pari opportunità  | Diversità e pari opportunità   | Gruppo                  | -                       | -  |
| Consumi energetici ed emissioni                             | Energia Emissioni  | Gruppo                  | Collettività            | I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane SAS, in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento |
| Relazione responsabile con i fornitori                      | Valutazione sociale dei fornitori<br>Valutazione dei diritti umani       | Gruppo                  | Fornitori               | -  |
| Cybersecurity   | Privacy dei clienti  | Gruppo                  | Clienti                 | -  |
| Bonifiche   | Compliance ambientale  | Se.Co.Sv.Im             | Comunità locali         | -  |
| Remunerazione del personale                                 | Diversità e pari opportunità   | Gruppo                  | -                       | -  |
| Legame con il territorio                                    | Comunità locali  | Gruppo                  | Comunità locali         | -  |
| Gestione dei rifiuti  | Scarichi e rifiuti   | Gruppo                  | Collettività            | I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane SAS, in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento |
| Gestione delle risorse idriche                              | Acqua  | Gruppo                  | Collettività            | I dati relativi agli impatti ambientali non includono Avio Guyane SAS, in quanto ad oggi non è gestore di stabilimento |
| Dialogo con le parti sociali                                | Occupazione, Gestione delle relazioni industriali                        | Gruppo                  | -                       | -  |
| Prevenzione della corruzione                                | Anticorruzione, Comportamenti Anti Collusivi, Compliance Socio Economica | Gruppo                  | -                       | -  |

## 12. 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 |
|-------------------------------------|---|--|-----------|
| <b>GRI 102: GENERAL DISCLOSURES</b> |   |  |           |
| <b>PROFILO DELL'ORGANIZZAZIONE</b>  |   |  |           |
| 102-1                               | Nome dell'organizzazione  | Avio S.p.A.  |           |
| 102-2                               | Principali attività, marchi, prodotti e/o servizi   | 7-11<br>Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business  |           |
| 102-3                               | Sede principale   | Roma, Italia   |           |
| 102-4                               | Paesi di operatività  | 8  |           |
| 102-5                               | Assetto proprietario e forma legale   | Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari   |           |
| 102-6                               | Mercati serviti   | 8-9<br>Relazione sulla Gestione: Profilo, Aree di business   |           |
| 102-7                               | Dimensione dell'organizzazione  | 7-8, 31-32<br>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  | 31-32  |           |
| 102-9                               | Descrizione della catena di fornitura (attività, prodotti, numero dei fornitori, fornitori suddivisi per area geografica, valore dell'ordinato)           | 54-55  |           |
| 102-10                              | Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione riguardanti le dimensioni del Gruppo, la struttura, la proprietà, o la catena dei fornitori | 5-6<br>Non si sono verificati cambiamenti significativi nella catena di fornitura rispetto al periodo precedente   |           |
| 102-11                              | Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale  | 20-23, 56-58   |           |
| 102-12                              | Adozione di codici e principi esterni in ambito economico, sociale e ambientale   | Il Gruppo ad oggi non ha aderito a codici, principi esterni in ambito ESG  |           |
| 102-13                              | Appartenenza ad associazioni e organizzazioni di sostegno nazionale o internazionale  | 45   |           |
| <b>STRATEGIA</b>                    |   |  |           |
| 102-14                              | Dichiarazione del Presidente e dell'Amministratore Delegato   | 2-3  |           |
| 102-15                              | Principali impatti, rischi e opportunità  | 20-23  |           |

**ETICA E INTEGRITÀ**

|        |   |   |  |
|--------|---|---|--|
| 102-16 | Valori, principi, standard, codici di condotta e codici etici | 24-25, 27<br>Codice di Condotta, Charte Éthique |  |
|--------|---|---|--|

**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 | 17-19                                  |  |
| 102-24 | Criteri di nomina per i componenti degli organi di governo e controllo  | 18-19                                  |  |
| 102-35 | Descrizione delle politiche retributive   | 37-38<br>Relazione sulla Remunerazione |  |

**COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER**

|        |  |   |  |
|--------|--|---|--|
| 102-40 | Elenco degli stakeholder coinvolti   | 16  |  |
| 102-41 | Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro   | 40<br>Nel 2018 il 100% dei dipendenti risultavano coperti da contratti collettivi di lavoro |  |
| 102-42 | Processo di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere   | 12, 15-16   |  |
| 102-43 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder  | 12, 15-16, 34-35  |  |
| 102-44 | Aspetti chiave e critiche emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni (stakeholder engagement) | 12, 15-16, 34-35  |  |

**PARAMETRI DEL REPORT**

|        |   |   |  |
|--------|---|---|--|
| 102-45 | Elenco delle entità incluse nel bilancio consolidato e di quelle non comprese nel bilancio di sostenibilità     | 5-6   |  |
| 102-46 | Processo per la definizione dei contenuti   | 12-14   |  |
| 102-47 | Aspetti materiali identificati  | 13-14   |  |
| 102-48 | Spiegazione degli effetti di cambiamenti di informazioni inserite nei precedenti bilanci e relative motivazioni | 5-6   |  |
| 102-49 | Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio   | 5-6   |  |
| 102-50 | Periodo di rendicontazione  | 5-6<br>Anno 2018  |  |
| 102-51 | Data di pubblicazione del precedente bilancio   | 5-6<br>La precedente Dichiarazione di carattere non finanziario è stata pubblicata a seguito dell'approvazione in CdA tenutasi il 15 marzo 2018 |  |
| 102-52 | Periodicità di rendicontazione  | 5-6<br>Annuale  |  |
| 102-53 | Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio  | comunicazione@avio.com  |  |

|        |                                     |       |  |
|--------|-------------------------------------|-------|--|
| 102-54 | Scelta dell'opzione "in accordance" | 5-6   |  |
| 102-55 | GRI content index                   | 66-73 |  |
| 102-56 | Attestazione esterna                | 78-80 |  |

## TOPIC-SPECIFIC DISCLOSURES

### GRI 200: PERFORMANCE ECONOMICA

#### GRI 205: ANTI-CORRUZIONE

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti  | 27-30     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale  | 27-30     |  |
| 205-1 | Percentuale e numero totale della aree di operatività analizzate rispetto ai rischi collegati alla corruzione | 29        |  |
| 205-2 | Comunicazione e formazione sulle procedure e politiche anti-corruzione  | 29        | Nel corso del 2018 è stato elaborato il Codice anti-corruzione del Gruppo che sarà sottoposto all'approvazione del CdA di Avio nel 2019. Per tale motivo ad oggi il Gruppo non ha previsto attività di comunicazione e formazione a fornitori e/o a partner commerciali sulle procedure e politiche anti-corruzione. Il Gruppo si è posto tale obiettivo entro il prossimo biennio. (2021) |
| 205-3 | Incidenti sulla corruzione e azioni intraprese  | 30        |  |

#### GRI 206: COMPORTAMENTI ANTI-COLLUSIVI

|       |  |           |  |
|-------|--|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 27-30     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 29-30     |  |
| 206-1 | Numero totale di azioni legali riferite a concorrenza sleale, anti-trust e pratiche monopolistiche e relative sentenze | 30        |  |

**GRI 300: PERFORMANCE AMBIENTALE****GRI 302: ENERGIA**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti                        | 56-60     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale                        | 56-60     |  |
| 302-1 | Consumi di energia all'interno dell'organizzazione            | 58        |  |
| 302-3 | Intensità energetica  | 58        |  |

**GRI 303: ACQUA**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti                        | 56-58, 61 |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale                        | 56-57, 61 |  |
| 303-1 | Acqua totale prelevata per fonte di approvvigionamento        | 61        |  |

**GRI 305: EMISSIONI**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti                          | 56-58     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale                          | 56-60     |  |
| 305-2 | Emissioni di gas serra generate da consumi energetici (Scope 2) | 59        |  |
| 305-4 | Intensità emissiva  | 59        |  |
| 305-7 | NOx, SOx, e altre emissioni significative                       | 59-60     |  |

**GRI 306: SCARICHI E RIFIUTI**

|       |   |              |  |
|-------|---|--------------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | 12-14, 65    |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti                        | 56-58        |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale                        | 56-57, 61-64 |  |
| 306-2 | Peso totale dei rifiuti per tipo e modalità di smaltimento    | 62-63        |  |

**GRI 307: COMPLIANCE AMBIENTALE**

|       |  |  |  |
|-------|--|--|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65  |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 27-30, 56-58, 62-64  |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 27-30, 56-58, 62-64  |  |
| 307-1 | Valore monetario delle multe significative e numero totale di sanzioni non monetarie per il non rispetto di leggi e regolamenti ambientali | Nel 2018, a dimostrazione del fatto che il Gruppo opera in conformità con tutte le leggi e le normative vigenti, non sono state registrate sanzioni monetarie e/o non-monetarie ricevute per la violazione di leggi e regolamenti in ambito ambientale |  |

**GRI 400: PERFORMANCE SOCIALE****GRI 401: OCCUPAZIONE**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti  | 31-34     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale  | 31-34     |  |
| 401-1 | Numeri totali e tassi di nuove assunzioni e di turnover del personale per età, genere e area geografica | 34        |  |

**GRI 402: GESTIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI**

|       |  |           |  |
|-------|--|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 40-41     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 40-41     |  |
| 402-1 | Periodo minimo di preavviso per i cambiamenti organizzativi (operativi) e dichiarazione del periodo di preavviso nei contratti collettivi di lavoro (ove presente) | 41        |  |

**GRI 403: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

|       |  |           |   |
|-------|--|-----------|---|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65 |   |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 38-40     |   |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 38-40     |   |
| 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 | 39-40     | Gli indici infortunistici sono calcolati secondo la metodologia INAIL |



**GRI 404: FORMAZIONE E ISTRUZIONE**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento                   | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti  | 35-37     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale  | 35-37     |  |
| 404-1 | Ore di formazione medie per dipendente per genere e per categoria di dipendente | 36        |  |

**GRI 405: DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**

|       |   |   |  |
|-------|---|---|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65   |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti  | 17,19, 31, 37-38  |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale  | 17, 19, 31, 37-38   |  |
| 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 | 17, 31-32<br>Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari |  |
| 405-2 | Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto a quello degli uomini  | 38  | 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 | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti                        | 24-25     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale                        | 24-25     |  |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e azioni intraprese                | 25        |  |

**GRI 412: VALUTAZIONE DEI DIRITTI UMANI**

|       |  |              |   |
|-------|--|--------------|---|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65    |   |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 24-25, 54-55 |   |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 24-25, 54-55 |   |
| 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) | 55           | Ad oggi ai fornitori gestiti dalla Società in Guyana Francese non è richiesta la firma della Charte Éthique o del codice di condotta del Gruppo. La Società si è posta tale obiettivo entro il prossimo biennio |

**GRI 413: COMUNITÀ LOCALI**

|       |  |              |  |
|-------|--|--------------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65    |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 48-53        |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 48-53        |  |
| 413-1 | Percentuale di aree di operatività con implementazione di programmi di coinvolgimento della comunità locale, valutazione di impatto e sviluppo | 46-47, 56-58 |  |
| 413-2 | Aree di operatività con impatti negativi attuali e potenziali significativi sulle comunità locali  | 48-52        |  |

**GRI 414: VALUTAZIONE DEI FORNITORI**

|       |  |           |  |
|-------|--|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento  | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti   | 54-55     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale   | 54-55, 65 |  |
| 414-1 | Percentuale dei nuovi fornitori valutati sulla base di criteri riguardanti gli impatti sulla società | -         | La Direzione Acquisti si è posta l'obiettivo di avviare dei sistemi di premialità nella fase di selezione dei fornitori e/o partner commerciali legati al possesso di certificazioni o più in generale su aspetti di sostenibilità. Il Gruppo si è posto tale obiettivo per il prossimo biennio (2021) |

**GRI 416: SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti  | 48-55     |  |
| 103-3 | Valutazione dell'approccio manageriale  | 48-55     |  |
| 416-1 | Percentuale di categorie di prodotti e servizi per i quali sono valutati gli impatti sulla salute e sicurezza dei clienti | 49        |  |

**GRI 418: PRIVACY DEI CLIENTI**

|       |   |           |  |
|-------|---|-----------|--|
| 103-1 | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento | 12-14, 65 |  |
| 103-2 | Approccio manageriale e sue componenti                        | 52-53     |  |

|  |   |           |  |
|--|---|-----------|--|
| 103-3                                      | Valutazione dell'approccio manageriale  | 52-53     |  |
| 418-1                                      | Numero di reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei consumatori  | 53        |  |
| <b>GRI 419: COMPLIANCE SOCIO-ECONOMICA</b> |   |           |  |
| 103-1                                      | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65 |  |
| 103-2                                      | Approccio manageriale e sue componenti  | 27-30     |  |
| 103-3                                      | Valutazione dell'approccio manageriale  | 27-30     |  |
| 419-1                                      | Valore monetario delle principali sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti riguardanti la fornitura e l'utilizzo di prodotti o servizi | 30        |  |
| <b>INNOVAZIONE</b>                         |   |           |  |
| 103-1                                      | Descrizione del tema materiale e del perimetro di riferimento   | 12-14, 65 |  |
| 103-2                                      | Approccio manageriale e sue componenti  | 44-47     |  |
| 103-3                                      | Valutazione dell'approccio manageriale  | 44-47     |  |





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 Colleferro (RM) – Italia





# 13. Relazione della Società di Revisione



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, D.LGS. 254/2016 E DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018

### Al Consiglio di Amministrazione di AVIO S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito anche "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("*limited assurance engagement*") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Avio (il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 predisposta ex art. 4 del Decreto e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2019 (la "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* (di seguito anche "*GRI Standards*"), da essi individuati 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 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 anche "*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 e alle caratteristiche del Gruppo 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 dell'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 e 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., Spacelab S.p.A. (già ELV S.p.A.), SE.CO.SV.IM. S.r.l. e con il personale di 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.

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

- a livello di Avio S.p.A. 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 le seguenti società e relativi siti, Avio S.p.A., SE.CO.SV.IM. S.r.l., Spacelab S.p.A. (già ELV S.p.A.), Regulus S.A. che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali 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 Avio relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018 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, 28 marzo 2019





[avio.com](http://avio.com)