

Ansaldo STS A Hitachi Group Company



2017
DICHIARAZIONE CONSOLIDATA
DI CARATTERE NON FINANZIARIO

INDICE

NOTA METODOLOGICA.....	3
PROFILO, ATTIVITÀ E STRATEGIA DI ANSALDO STS.....	5
TEMI MATERIALI CONNESSI AL BUSINESS.....	10
ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E AMBITI DEL DECRETO 254.....	11
CSR E SOSTENIBILITÀ IN ANSALDO STS	13
AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA.....	15
IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	15
SALUTE E SICUREZZA	16
L'IMPEGNO DI ANSALDO STS PER L'AMBIENTE	19
CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA DIRETTE E INDIRETTE	20
CONSUMI ENERGETICI.....	23
EMISSIONI INQUINANTI	25
GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE	26
GESTIONE DEI RIFIUTI E DEI REFLUI	27
GESTIONE DEL PERSONALE	28
PRINCIPALI RISCHI CONNESSI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE.....	28
PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ.....	29
BENESSERE DEI DIPENDENTI: PEOPLE CARE	34
FORMAZIONE E SVILUPPO.....	35
DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI.....	38
ASPETTI SOCIALI	40
CUSTOMER SATISFACTION	40
SOCIAL INNOVATION.....	42
GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE.....	43
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI.....	46
STRUMENTI E ATTIVITÀ PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	46
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	47
APPENDICE	49
GRI CONTENT INDEX	49

NOTA METODOLOGICA

Il Gruppo Ansaldo STS (di seguito anche il “Gruppo” o “Ansaldo STS”) è soggetto all’applicazione del **Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254** (Decreto 254), *“Attuazione della direttiva 2014/95/UE del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2014, recante modifica alla direttiva 2013/34/UE per quanto riguarda la comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e di informazioni sulla diversità da parte di talune imprese e di taluni gruppi di grandi dimensioni”*. Ansaldo STS, infatti, risponde alle caratteristiche di **ente di interesse pubblico** (ai sensi dell’articolo 16, comma 1, del decreto legislativo 27 gennaio 2010, n. 39) ed ha limiti dimensionali di dipendenti, stato patrimoniale e ricavi netti superiori alle soglie previste dall’art. 2 comma 1 del Decreto 254.

La presente **Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario** (DNF) al 31 dicembre 2017 è stata elaborata con lo scopo di adempiere alle richieste del suddetto Decreto, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione delle attività di Ansaldo STS, del suo andamento, dei risultati e dell’impatto prodotto relativamente ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche dell’azienda.

La presente Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario costituisce un documento distinto dalla Relazione sulla Gestione ed è da considerarsi a sua integrazione e completamento.

Il presente documento è approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS S.p.A. in data 14 marzo 2018.

La Dichiarazione Non Finanziaria è sottoposta a verifica da parte di una società indipendente, EY S.p.A. (incaricata anche della revisione della Relazione Finanziaria del Gruppo Ansaldo STS), secondo le modalità previste dalla normativa attualmente in vigore. La verifica è stata svolta secondo le procedure indicate nella “Relazione della Società di Revisione Indipendente”, riportata in calce al documento.

La dichiarazione consolidata di carattere non finanziario 2017 è disponibile sul sito internet del Gruppo.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Le informazioni contenute fanno riferimento alle società incluse nell’area di consolidamento integrale utilizzata per il bilancio consolidato. Per i soli temi ambientali, il perimetro replica quello del Bilancio di Sostenibilità 2016, che comprende i siti maggiormente significativi e che rappresentano in termini di dipendenti il 91% dell’intero Gruppo.

STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Lo standard di rendicontazione adottato da Ansaldo STS per la redazione della propria DNF sono i GRI *Sustainability Reporting Standards*, pubblicati nel 2016 dal GRI – *Global Reporting Initiative*. In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all’interno di questo documento si è fatto riferimento ai Reporting Standard riportati nella tabella seguente (“GRI-referenced”).

GRI STANDARDS	GRI Disclosures	Description
GRI 102 - General Disclosure	GRI 102-1	<i>Name of the Organization</i>
	GRI 102-2	<i>Activities, brands, products and services</i>
	GRI 102-4	<i>Location of operations</i>
	GRI 102-8	<i>Information on employees and other workers</i>
	GRI 102-15	<i>Key impacts, risks, and opportunities</i>
	GRI 102-43	<i>Approach to stakeholder engagement</i>
	GRI 102-47	<i>List of material topics</i>
GRI 102-55	<i>GRI content index</i>	
GRI 103 - Management Approach 2016	GRI 103-2	<i>The management approach and its components</i>
GRI 205 – Anti-corruption	GRI 205-3	<i>Confirmed incidents of corruption and actions taken</i>
GRI 302 - Energy	GRI 302-1	<i>Energy consumption within the organization</i>
	GRI 302-3	<i>Energy intensity</i>
	GRI 302-4	<i>Reduction of energy consumption</i>
GRI 303 - Water	GRI 303-1	<i>Water withdrawal by source</i>
GRI 305 - Emissions	GRI 305-1	<i>Direct (Scope 1) GHG emissions</i>
	GRI 305-2	<i>Energy indirect (Scope 2) GHG emissions</i>
	GRI 305-4	<i>GHG emissions intensity</i>
	GRI 305-7	<i>Nitrogen oxides (NOX), sulfur oxides (SOX), and other significant air emissions</i>
GRI 306 – Effluents and waste	GRI 306-2	<i>Waste by type and disposal method</i>
GRI 308 – Supplier Environmental Assessment	GRI 308-1	<i>New suppliers that were screened using environmental criteria</i>
GRI 401 - Employment	GRI 401-1	<i>New employee hires and employee turnover</i>
	GRI 401-2	<i>Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees</i>
GRI 402 - Labor management relations	GRI 402-1	<i>Minimum notice periods regarding operational changes</i>
GRI 403 - Occupational Health and Safety	GRI 403-2	<i>Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities</i>
GRI 404 - Training and Education	GRI 404-1	<i>Average hours of training per year per employee</i>
	GRI 404-2	<i>Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs</i>
GRI 405 - Diversity and equal opportunity	GRI 405-1	<i>Diversity of governance bodies and employees</i>
GRI 412 - Human Rights Assessment	GRI 412-2	<i>Employee training on human rights policies or procedures</i>
GRI 416 - Customer Health and Safety	GRI 416-1	<i>Assessment of the health and safety impacts of product and service categories</i>

Il riferimento alle pagine in cui sono riportati gli indicatori ("GRI Content Index") è consultabile nell'Appendice del presente documento.

Per fornire il raffronto con gli esercizi precedenti i dati sono presentati su base biennale.

PROCESSO DI REPORTING E METODOLOGIE DI CALCOLO

Per la definizione dei contenuti della DNF Ansaldo STS ha coinvolto il Comitato interno per la sostenibilità (Cfr. paragrafo "Governance della Sostenibilità") che è responsabile anche della redazione del Bilancio di sostenibilità, quest'anno giunto alla nona edizione. Il livello di significatività dei differenti temi è stato definito sulla base di un consolidato processo di analisi (Cfr. paragrafo "Temi materiali connessi al business"). Le principali metodologie di calcolo sono riportate in specifiche note a piè di pagina.

PROFILO, ATTIVITÀ E STRATEGIA DI ANSALDO STS

Ansaldo STS opera in tutto il mondo in qualità di appaltatore e fornitore di servizi e soluzioni “chiavi in mano” realizzando importanti progetti di sistemi di trasporto metropolitano e ferroviario, per passeggeri e merci.

Oltre ad essere conosciuta per i progetti chiavi in mano per grandi metropolitane, Ansaldo STS vanta una importante esperienza pluriennale nel settore dell’Alta Velocità come fornitore ed integratore di tutti i sottosistemi: sistemi di segnalamento interoperabili, telecomunicazioni, alimentazione elettrica, equipaggiamento ed integrazione di bordo, elettrificazione e attrezzature *WaySide*.

Ansaldo STS tiene conto, nell’ambito della realizzazione di ogni progetto, del contesto sociale, economico, logistico, architettonico, ambientale e infrastrutturale nel quale opera, riuscendo a pianificare, progettare e costruire sistemi di segnalamento e di trasporto ferroviario e metropolitano che forniscano la migliore combinazione possibile di sicurezza, efficienza e ritorno sugli investimenti.

LA MISSIONE

Ansaldo STS progetta e implementa soluzioni e componenti per il trasporto ferroviario e la mobilità creando valore per la società, è impegnata a realizzare prodotti innovativi che migliorino la qualità della vita e sostengano in modo responsabile il mondo in cui viviamo.

Ansaldo STS integra esperienza, risorse umane, finanziarie e tecnologiche per fornire soluzioni innovative nella progettazione e realizzazione di apparecchiature e sistemi dedicati al segnalamento e all’automazione di reti metropolitane e linee ferroviarie, convenzionali e ad alta velocità, per il trasporto di passeggeri e di merci.

Maggiore è la cura per scelte sostenibili nel lungo periodo, migliore sarà l’interazione fra l’impresa, le realtà sociali e l’ambiente. Questo approccio fa parte del vantaggio competitivo di Ansaldo STS.

I VALORI

Ansaldo STS, per raggiungere gli obiettivi di crescita e mantenimento della leadership nel proprio settore di riferimento, fonda la propria operatività aziendale su una solida base etica costituita da valori e principi imprescindibili. Tutte le persone, all’interno dell’organizzazione, sono tenute a condividere tale cultura e l’impegno morale nel perseguirla, abbracciando con convinzione i principi e i valori dell’azienda.

I valori in cui Ansaldo STS crede e che ispirano il proprio modo di fare business sono i seguenti:

- **ORIENTAMENTO AL CLIENTE**

Le tecnologie che Ansaldo STS sviluppa muovono milioni di persone ogni giorno, in sicurezza. Questo spinge la società a far sempre meglio per aumentare e mantenere alte le prestazioni di eccellenza per gli utenti del trasporto su rotaia. Ansaldo STS grazie ai propri clienti è in grado di comprendere e soddisfare le loro esigenze rispondendo con soluzioni all’avanguardia alle loro specifiche richieste.

- **INNOVAZIONE ED ECCELLENZA**

Capire, studiare e sviluppare soluzioni per migliorare la risposta al cliente e l’offerta sul mercato, rappresentano il centro dell’attività di Ansaldo STS, il costante orientamento al lavoro finalizzato alla fornitura di prodotti innovativi ed eccellenti, che costituiscono la base del vantaggio competitivo dell’ azienda sul mercato.

- **PERSONE**

La soddisfazione dei clienti e lo sviluppo di nuovi prodotti non possono prescindere dalle capacità di professionisti dedicati, i dipendenti di Ansaldo STS. Per questa ragione, Ansaldo STS è una società fondata sulle persone. Tutte le persone all’interno dell’organizzazione si adoperano per fare di Ansaldo STS un ambiente e luogo in cui si è orgogliosi di lavorare, dove poter imparare, conseguire e celebrare il successo. Ansaldo STS mette sempre le proprie persone e la loro sicurezza in cima alle sue priorità.

- **SPIRITO DI SQUADRA**

Nessuno degli obiettivi operativi può essere raggiunto dai singoli individui; le risorse di Ansaldo STS lavorano all’interno di un’unica organizzazione integrata che valorizza le diverse culture e formazioni professionali. Uno spirito di squadra che è sostenuto da manager capaci di garantire la cooperazione e lo sviluppo della cultura aziendale e di mantenere gli obiettivi e la missione identificati. Ansaldo STS facilita con determinazione il raggiungimento delle aspirazioni delle persone attraverso la realizzazione degli obiettivi di squadra.

- **INTEGRITÀ**

Affinché le persone possano lavorare insieme in modo efficace devono nutrire fiducia reciproca, il che è possibile solo se tutti lavorano e si comportano con trasparenza, lealtà, onestà e correttezza. Allo stesso modo, anche i clienti devono avere la certezza assoluta che l’integrità rappresenta un valore fondamentale per Ansaldo STS, i cui riflessi si manifestano nella realizzazione di prodotti caratterizzati dalla massima cura e attenzione agli aspetti riguardanti la sicurezza.

LINEE DI BUSINESS

Le diverse Società del Gruppo Ansaldo svolgono attività nei campi della gestione del traffico, del controllo dei treni, della produzione di sistemi di segnalamento e di servizi di manutenzione, in un’ottica di efficienza e sicurezza costanti nel tempo sia per i clienti sia per gli utenti finali.

Alta velocità	Computer based interlocking
Linee convenzionali e merci	Metropolitane e tranvie
Pianificazione, supervisione e controllo del traffico	Apparecchiature e componenti
Operation and maintenance	

Ansaldo STS, come società del gruppo Hitachi, integra ulteriormente l'offerta tecnologica in vari progetti e soluzioni, portando un vantaggio competitivo reale, con soluzioni economicamente e tecnologicamente innovative per i nostri clienti.

Ansaldo STS, nell'ambito del business di Hitachi Rail, sviluppa i sistemi di gestione del traffico ferroviario (e metropolitano) con una visione e approccio integrato: dalla produzione del singolo componente al confort del passeggero, includendo la gestione e manutenzione degli impianti.

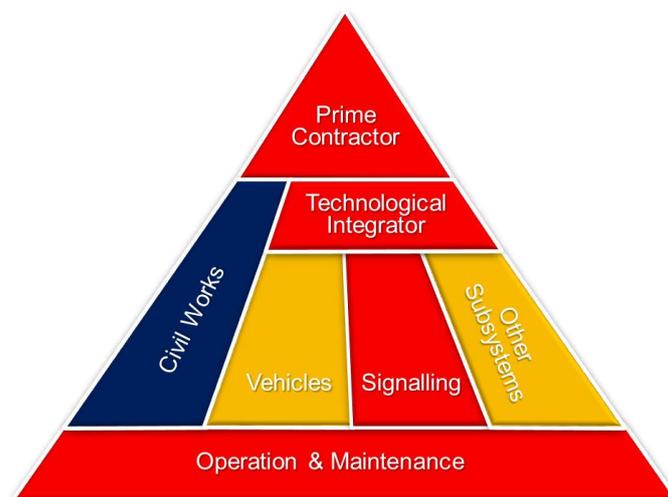
Partendo dalle sue comprovate esperienze e molteplici attivazioni e forniture di sistemi "chiavi in mano", Ansaldo STS è in grado di sviluppare una offerta completa di servizi, legati al settore ferroviario.

La complementarità dei prodotti e servizi, insieme alla distribuzione dei poli di produzione e dei siti di sviluppo permetterà sempre più di consolidare la presenza nei mercati esistenti e di accrescere l'efficacia nei nuovi mercati.

IL MODELLO DI BUSINESS

Le capacità e l'organizzazione sviluppate da Ansaldo STS rispondono pienamente alla necessità di innovare per accrescere efficienza e sicurezza dei trasporti nonché per ridurre l'impatto ambientale.

Ansaldo STS è infatti un'Azienda che opera sul mercato globale, è dotata di grande flessibilità nel rispondere alla domanda internazionale ed è aperta ai nuovi mercati; svolge un'attività di ricerca e sviluppo per soluzioni di trasporto che pongono particolare attenzione agli aspetti ambientali e di sicurezza; facilita la standardizzazione delle soluzioni, ma al contempo sviluppa la capacità di realizzare prodotti "su misura" in grado di soddisfare le diverse esigenze dei clienti. Ha la necessaria forza finanziaria per affrontare le sfide future, guidare l'innovazione e cogliere le opportunità di crescita promuovendo nuovi progetti.



Il modello di business di Ansaldo STS incentrato sul cliente, permette di stabilire relazioni proficue e di lunga durata a livello globale.

- **LEADERSHIP TECNOLOGICA IN TEMA DI SICUREZZA E AMBIENTE**

Ansaldo STS offre soluzioni integrate basate sulla leadership tecnologica in tema di sicurezza e ambiente e detiene una predominante leadership tecnica in alcuni segmenti del mercato (ERTMS, *driverless*, trasporto di massa, alta velocità).

- **PARTNERSHIP PREFERENZIALI CON LE FORNITURE DI MATERIALE ROTABILE**
Ansaldo STS ha una partnership consolidata con Hitachi Rail Italy. Tuttavia Ansaldo STS ha la capacità di adeguarsi a qualsiasi fornitore di materiale rotabile ed è flessibile nella progettazione e nella realizzazione della soluzione scelta.
- **SOLIDE RADICI E CRESCITA DOVE C'È DOMANDA**
Leader tecnologico storico nel mondo occidentale, presente nei mercati emergenti. Investimenti in ricerca e sviluppo, monitoraggio continuo dei tempi e dei costi.
- **PARTNER LUNGO L'INTERA CATENA DL VALORE DEL CLIENTE**
Ansaldo STS è leader nella fornitura di soluzioni per il trasporto integrate e all'avanguardia unendo tecnologie tradizionali e non tradizionali e servizi di *Operation & maintenance*.
- **AL SERVIZIO DEI BISOGNI FUTURI DEL CLIENTE**
Ansaldo STS può soddisfare le nuove esigenze dei mercati quali i trasporti *driverless*, l'introduzione e l'integrazione di tecnologia ad alta sicurezza e digitale.
- **ORGANIZZAZIONE GLOBALE**
Circa 4.200 professionisti garantiscono ricerca globale, competenze, esperienze, *know-how* e *best practice* dove chiama il mercato.

LA STRATEGIA

Ansaldo STS è impegnata a mantenere e sviluppare un insieme di capacità e di competenze distintive capaci di creare valore e garantire nel tempo la crescita duratura dell'azienda. Tale impegno si concretizza nelle quattro linee dell'indirizzo strategico dell'Azienda:

1. **CRESCITA ORGANICA:** fare leva sulla propria posizione di forza nelle aree geografiche e linee di business in crescita per raggiungere risultati migliori rispetto al mercato di riferimento.
2. **CRESCITA NON-ORGANICA:** definire partnership strategiche e valutare investimenti funzionali alla crescita dell'Azienda in geografie e/o settori di business specifici
3. **ALLINEAMENTO ORGANIZZATIVO:** adattare il modello operativo in accordo ai requisiti del business ed alle sue evoluzioni future
4. **EFFICIENZA ED EFFICACIA:** ottimizzare le piattaforme prodotti in linea con le future tecnologie, e continuare a lavorare al processo di miglioramento continuo al fine di rafforzare la propria posizione competitiva e a garantire l'eccellenza nell'esecuzione delle attività.

IL PIANO DI CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY 2018/19

Il comportamento di un'organizzazione che contribuisce allo sviluppo sostenibile e che nasca da un impegno concreto e condiviso nella *Corporate Social Responsibility* (CSR) è considerato da Ansaldo STS elemento cruciale per migliorare le proprie prestazioni, accrescere la reputazione, aumentare la capacità di attrarre talenti e consolidare i rapporti con i clienti, i business partner, i fornitori e le comunità locali.

Ansaldo STS vuole sviluppare una strategia aziendale coordinata di CSR, con un piano d'azione ispirato a:

- far crescere la cultura interna;
- stimolare proposte e idee dal basso verso l'alto per il raggiungimento di obiettivi aziendali e sociali condivisi;
- accrescere la partecipazione e l'impegno sociale dell'azienda in modo che si distingua come *influencer* nel proprio settore.

Ispirato da tali principi Il piano di *Corporate Social Responsibility (CSR) 2018/19* ha identificato per il biennio le seguenti macro aree di attività:

1. sviluppare una comunicazione esterna che evidenzi l'integrazione tra gli obiettivi aziendali e le attività di responsabilità sociale;
2. realizzare corsi di formazione interna al fine di far crescere la cultura dell'etica e della sostenibilità;
3. ottenere una nuova certificazione specifica in materia di CSR: la ISO 26000;
4. proporre nuove e concrete iniziative al Comitato Esecutivo con l'obiettivo di stimolare lo sviluppo del business sostenibile e contribuire al raggiungimento dei *Sustainable Development Goals (SDGs)* dell'Agenda 2030 dell'ONU.



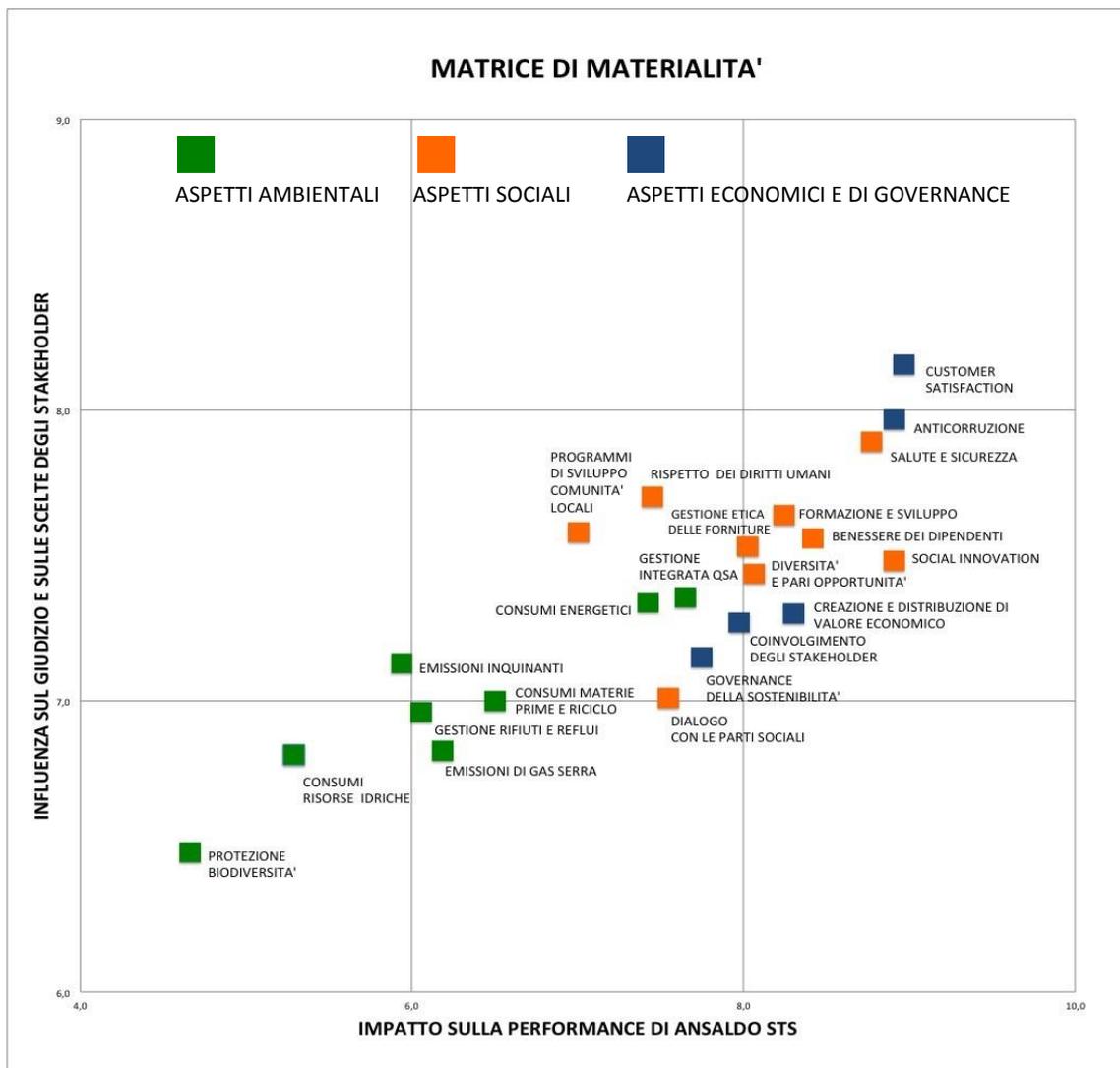
TEMI MATERIALI CONNESSI AL BUSINESS

Per definire le tematiche della sostenibilità considerate rilevanti, Ansaldo STS ha realizzato una nuova analisi della materialità esterna **caratterizzata da un ampio coinvolgimento delle differenti categorie dei propri stakeholder**: 34 fornitori, 13 soggetti della società civile, 13 clienti, 11 istituti di credito/assicurazioni, 3 business partner e 8 analisti finanziari, per un totale di **82 stakeholder**.

Oltre ai contenuti del D. Lgs. 254/16, alle indicazioni del *Global Reporting Initiative*, del Global Compact e del *Carbon Disclosure Project*, gli aspetti identificati prendono in considerazione fattori interni all'organizzazione quali: missione, valori, attività di *risk assessment*, sistemi di gestione Qualità, Sicurezza e Ambiente, strategie in tema di *Climate Change* e l'attività di ricerca e sviluppo di prodotti e soluzioni sempre più sicure e rispettose dell'ambiente.

L'analisi interna, realizzata dal Comitato per la sostenibilità, ha valutato il livello di rilevanza delle differenti tematiche in relazione alla performance dell'azienda, alla possibilità di accrescerne reputazione e vantaggio competitivo e tenendo in considerazione i rischi ad esse correlati. Ai propri stakeholder Ansaldo STS ha chiesto di assegnare, alle stesse tematiche, un livello di priorità, tenendo conto delle attività svolte dall'azienda, per poter comprendere quanto possano avere influenza sul loro giudizio e sulle loro scelte.

Il livello di rilevanza complessiva origina dall'intersezione delle due analisi, interna ed esterna, ed è rappresentato dalla seguente matrice.



Al fine della redazione del presente documento sono stati selezionati e rendicontati i seguenti aspetti collegati ai temi considerati dal Decreto 254.

TEMI DEL DECRETO 254	ASPETTI MATERIALI CONSIDERATI
AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA	SALUTE E SICUREZZA
	CONSUMI ENERGETICI
	EMISSIONI DI GAS SERRA
	EMISSIONI INQUINANTI
	CONSUMI DELLE RISORSE IDRICHE
GESTIONE DEL PERSONALE	GESTIONE DEI RIFIUTI E REFLUI
	PARI OPPORTUNITA' E DIVERSITA'
	DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI
	BENESSERE DEI DIPENDENTI
TEMI SOCIALI	FORMAZIONE E SVILUPPO
	CUSTOMER SATISFACTION
	SOCIAL INNOVATION
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
LOTTA ALLA CORRUZIONE	ANTICORRUZIONE

ENTERPRISE RISK MANAGEMENT E AMBITI DEL DECRETO 254

L' *Enterprise Risk Management*¹ (ERM) è uno degli elementi chiave del sistema di *Governance* di Ansaldo STS e coinvolge tutti i livelli organizzativi con ruoli e responsabilità diversi. Il processo ERM si pone il fine di:

- migliorare la consapevolezza dei rischi di business mediante l'individuazione, la misurazione e il monitoraggio dei rischi;
- migliorare la sostenibilità della performance di business mediante la prioritizzazione dei rischi e delle strategie di mitigazioni;
- assicurare la trasparenza e rinforzare la reputazione aziendale mediante la diffusione della cultura del rischio, del controllo e della *compliance*.

Il *Risk Assessment*², come elemento essenziale del *framework* ERM, contribuisce alla definizione delle strategie aziendali mediante l'individuazione e la gestione di potenziali eventi di rischio suscettibili di ripercuotersi sull'effettivo conseguimento degli obiettivi e dei risultati aziendali. Il processo include l'identificazione e la pianificazione di azioni da implementare per mitigare i principali Rischi.

In conformità con lo standard europeo ISO 9001:2015, il modello di Enterprise Risk Management è stato aggiornato per considerare anche le opportunità che possono derivare da una situazione favorevole al raggiungimento di un risultato previsto, determinate assumendo come linea guida il Piano strategico aziendale e il Rapporto di sostenibilità.

La seguente tabella riporta il legame tra ambiti del Decreto 254 e categorie e sottocategorie di rischi/opportunità identificate dall'ERM.

¹ L'approccio di Enterprise Risk Management tiene conto dell'articolo 7 del Codice di Autodisciplina di "Borsa Italiana" per le società quotate ed è conforme ai principi dello standard ISO 31000: 2009

² Il processo di Risk Assessment adottato da Ansaldo STS fa riferimento al framework internazionalmente riconosciuto dell'"Enterprise Risk Management" del "Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission" (COSO report).

AMBITI DEL DECRETO 254	ENTERPRISE RISK MANAGEMENT	
	CATEGORY	SUB-CATEGORY
AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA	HSE	HSE awareness
		OHS and Environmental non Compliance
	STRATEGIC	Process improvement
	BUSINESS CONTINUITY	Business Interruption
		Crisis management
	Technical standards evolution	
GESTIONE DEL PERSONALE	RESOURCES	Resources allocation
ASPETTI SOCIALI	DELIVERY	Customer satisfaction
	SUBCONTRACT	Supplier qualification
PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE	LEGAL	Export Compliance

Attualmente il rischio di violazione dei diritti umani è valutato dal *framework* ERM all'interno della *sub-category* "OHS and Environmental non Compliance".

Si riporta di seguito una descrizione delle **sub-category**.

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

- **HSE awareness:** possibili rischi di extra costi, nella fase di offerta, riguardanti la salute, la sicurezza e l'ambiente (HSE) con particolare riferimento ai paesi emergenti (con "bassi standard"), con particolari criticità nel caso di partner che non hanno gli stessi livelli di attenzione adottati da Ansaldo STS.
- **OHS (Occupational Health and Safety) and Environmental non Compliance:** possibili rischi di non conformità da parte dell'azienda o dei *subcontractors*, ai requisiti delle normative di salute e sicurezza del lavoro, di quelle ambientali e di rispetto dei diritti umani; possibilità che si verifichino incidenti, con sospensione dei lavori, danni reputazionali, ritardi e sanzioni.

Opportunità di migliorare gli aspetti di ECO design e di riduzione dell'impatto ambientale nella progettazione dei prodotti per sfruttare nuove opportunità di business e, attraverso la comunicazione di tali aspetti, potenziare l'immagine dell'azienda.

- **Process improvement:** opportunità di riduzione dei consumi di energia elettrica relativi all'illuminazione dei siti italiani con conseguenti benefici ambientali.
- **Business interruption:** possibili rischi di eventi catastrofici (disastri naturali, epidemie e malattie trasmissibili, conflitti di lavoro, scioperi, terrorismo, e cambiamenti politici) che potrebbero avere un impatto negativo sui sistemi di IT e sui servizi con conseguente interruzione sulla continuità dell'attività aziendale.
- **Crisis management:** problemi di salute e sicurezza dei lavoratori causati dal peggioramento della situazione geopolitica dei paesi a rischio, ove l'azienda opera, causati da disastri naturali, incidenti, conflitti, terrorismo.
- **Technical standards evolution:** rischio di mancata conformità dell'Integrated Management System a standard internazionali come IRIS o CENELEC EN 50128 che potrebbe comportare perdita di opportunità, insoddisfazione dei clienti e sanzioni.

GESTIONE DEL PERSONALE

- **Resources allocation:** possibile rischio di non riuscire a sviluppare tempestivamente le competenze necessarie ai bisogni dell'azienda.

ASPETTI SOCIALI

- **Customer satisfaction:** rischio di non rispondere tempestivamente ai feedback dei clienti con un impatto sul loro livello di soddisfazione. Opportunità di migliorare il processo di raccolta e gestione delle *lessons learned*.
- **Supplier qualification:** rischio di valutazioni inadeguate dell'affidabilità tecnica e finanziaria dei fornitori per mancanza di analisi preventiva delle informazioni raccolte dai team di progetto.

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

- **Export Compliance:** rischio di ritardata implementazione del regolamento sul controllo delle esportazioni o possibili criticità relative all'applicazione di un piano anti-corruzione in grado di soddisfare i diversi requisiti normativi a livello locale in tutto il mondo.

CSR E SOSTENIBILITÀ IN ANSALDO STS

La presenza diffusa di Ansaldo STS sui mercati internazionali, l'operatività nei diversi contesti e la molteplicità dei propri interlocutori rendono di primaria importanza per l'azienda la gestione dei rapporti con i propri *stakeholders*: trasparenza, correttezza gestionale e fiducia sono i principi cui Ansaldo STS si ispira al fine di competere efficacemente e lealmente sui mercati, migliorando la soddisfazione dei propri clienti, sviluppando competenze e professionalità delle persone che lavorano al proprio interno e accrescendo il valore dell'azienda.

CSR e sostenibilità hanno origine dalle modalità attraverso le quali Ansaldo STS consegue la propria missione: il modello di Corporate Governance, il Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, il Sistema di Gestione Integrato Qualità, Sicurezza e Ambiente e il Comitato interno per la sostenibilità, permettono all'azienda di seguire un sentiero di crescita sostenibile e garantiscono coerenza tra la cultura dell'agire responsabile e le azioni dei singoli collaboratori.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Ansaldo STS ha costituito nel 2011 il Comitato interno per la sostenibilità (di seguito anche Comitato) composto dai responsabili delle principali funzioni aziendali. La missione del Comitato è quella di definire le linee strategiche dell'azienda e la loro realizzazione in materia di sviluppo sostenibile e di promuovere iniziative di responsabilità sociale. Il Comitato interno per la sostenibilità risponde direttamente al CEO e General Manager di Ansaldo STS e collabora e coordina le unità organizzative aziendali.

Le responsabilità del Comitato sono:

- la valutazione dei rischi sociali e ambientali che riguardano l'operatività dell'azienda e la valutazione delle relative performance;

- la definizione e il monitoraggio del programma per la sostenibilità, costituito da obiettivi economici, sociali e ambientali;
- l'implementazione dei codici di condotta e dei principi di comportamento rilevanti dal punto di vista sociale e ambientale definiti internamente dalla Società (Codice Etico e procedure, politiche HSE) o relativi a standard internazionali (*Global Reporting Initiative, Global Compact, Carbon Disclosure Project, etc.*);
- la definizione e il coordinamento delle attività di ascolto, dialogo e coinvolgimento degli *stakeholders* e la condivisione dei risultati e delle azioni da intraprendere;
- la definizione e attuazione di un piano di comunicazione interna ed esterna sulla sostenibilità.

Coinvolgimento del Consiglio di Amministrazione

Nell'attuale governo delle tematiche relative alla sostenibilità il Consiglio di Amministrazione è coinvolto nella fase di approvazione della Dichiarazione consolidata di carattere Non Finanziario (DNF) e del Bilancio di sostenibilità e il CEO e General Manager in quella di approvazione del programma per la sostenibilità, ossia il piano delle attività da svolgere, degli obiettivi da raggiungere e dell'attività di rendicontazione.

AMBIENTE SALUTE E SICUREZZA

Ansaldo STS nella gestione delle proprie attività si attiene a principi di etica ambientale, di attenzione alla *physical security* e alla salute dei lavoratori, aspetti strategici per l'azienda e verso i quali è impegnata a perseguire obiettivi di continuo miglioramento.

Le scelte non si limitano quindi all'osservanza delle legislazioni vigenti ma al raggiungimento di elevati standard di prevenzione e controllo attraverso l'adozione di politiche specifiche e la promozione di comportamenti virtuosi da parte dei propri collaboratori e *stakeholder*.

In questo modo, Ansaldo STS punta ad essere riconosciuta tra le migliori aziende per la tutela dell'ambiente e della salute e sicurezza dei propri dipendenti.

Il Gruppo a tal fine si è dotato di una politica ambientale basata sull'applicazione dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015, di una *travel policy* e di una politica in tema di salute e sicurezza del lavoro basata sull'applicazione dei requisiti della norma OHSAS 18001:2007 e altre norme di riferimento a livello internazionale come più oltre specificato.

IL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

Ansaldo STS agisce nel pieno rispetto della legislazione vigente, in coerenza con il Codice Etico, con il Modello di Organizzazione e Gestione relativo al D. Lgs 231/01, con le *Policies* e tutte le normative in tema *Health, Safety and Environment* (HSE), perseguendo una gestione sostenibile dei temi ambientali correlati ai servizi di tutte le proprie aree di business.

Ansaldo STS ha considerato strategico integrare il sistema Qualità, Sicurezza, Ambiente (IMS – *Integrated Management System*) nell'ambito della Governance e, in particolare, di creare sinergie strategiche con il sistema di *Internal Auditing* e di *Risk Management*: l'*Integrated Management System* è così considerato un'architettura di riferimento per integrare i sistemi e per implementare nell'ambito dell'organizzazione principi e valori.

Il sistema di gestione Integrato è stato stabilito a livello di Corporate con l'implementazione di politiche e procedure globali per assicurare la gestione controllata dei processi. In tale contesto la valutazione dei rischi di impresa e la loro corretta gestione presuppone una corretta identificazione dei processi e della loro interpretazione in una prospettiva sistemica.

Ogni società ha successivamente stabilito, in funzione dei requisiti legislativi e delle politiche e procedure Corporate, politiche ambientali e di sicurezza locali.

Tutti i siti produttivi e le sedi elencate nelle tabelle sottostanti risultano certificati sulla qualità (ISO 9001), sulla Salute e Sicurezza (OHSAS 18001 e AS/ZNS 4801:01 per l'Australia) e sull'Ambiente (ISO 14001). Il sito produttivo di Tito Scalo è in possesso anche della Registrazione EMAS (*Eco Management and Audit Scheme*).

PAESE	SITI PRODUTTIVI	ISO 9001	ISO 14001	OHSAS 18001
USA	Batesburg	■	■	■
FRANCIA	Riom	■	■	■
ITALIA	Tito Scalo	■	■ EMAS	■

	PAESE	SEDI (NON PRODUTTIVE)	ISO 9001	SO 14001	OHSAS 18001
EUROPA	REGNO UNITO	Londra	■	■	■
	FRANCIA	Les Ulis	■	■	■
	SPAGNA	Madrid	■	■	■
		Zaragoza	■	■	■
	SVEZIA	Stoccolma	■	■	■
	DENMARK	Copenhagen	■	■	■
	ITALIA	Genova	■	■	■
		Napoli	■	■	■
Piovasco		■	■	■	
ARABIA SAUDITA	Riyadh	■	■	■	
PERU'	Lima	■	■	■	
TAIWAN	Taipei	■	■	■	
MALAYSIA	Kuala Lumpur	■	■	■	
USA	Pittsburgh	■	■	■	
AUSTRALIA	Brisbane	■	■	AS/ZNS 4801:01	
	Newcastle	■	■	AS/ZNS 4801:01	
	Perth	■	■	AS/ZNS 4801:01	
	Sydney	■	■	AS/ZNS 4801:01	
	Karratha	■	■	AS/ZNS 4801:01	
INDIA	Kolkata	■	■	■	
	Noida	■	■	■	
	Bangalore	■	■	■	
CANADA		Toronto	■	■	■

SALUTE E SICUREZZA

Ansaldo STS è molto attenta alla salute e la sicurezza di tutti i dipendenti ed alla security durante gli spostamenti per motivi di lavoro. Ha quindi adottato la politica aziendale per i viaggi di lavoro.

La **Travel Security** è stata implementata per minimizzare l'esposizione dei rischi medici e di sicurezza dei suoi viaggiatori d'affari e assegnatari internazionali, gli obiettivi sono:

- identificare, gestire e ridurre tutti i rischi attuali ed emergenti per lo svolgimento di attività lavorative all'estero in conformità con quanto previsto dal Testo Unico Sicurezza ed il Decreto Legislativo n.231 del 2001;
- informare e formare i lavoratori in relazione ai potenziali rischi nello svolgimento di attività lavorative all'estero;
- sviluppare adeguate contromisure per monitorare e gestire continuamente i rischi accettati;
- richiedere ad ogni dipendente di conformarsi alle misure di attenuazione dei rischi previste da Ansaldo STS;
- garantire l'accesso ad un'assistenza adeguata in caso di emergenza medica e di sicurezza a tutti i viaggiatori d'affari e assegnatari internazionali di Ansaldo STS ;
- mantenere la consapevolezza dei livelli di rischio per la salute e la sicurezza di viaggio in quei paesi nei quali Ansaldo STS invia i suoi viaggiatori.

La **Politica in tema di salute e sicurezza del lavoro** si basa sull'applicazione dei requisiti delle norme di riferimento, la OHSAS 18001:2007, e delle altre norme di riferimento applicate a livello internazionale, sul rispetto delle normative nazionali ed internazionali vigenti in materia, sviluppando un programma orientato al miglioramento continuo degli standard di salute e sicurezza.

Per la salute e sicurezza Ansaldo STS si impegna a:

- assicurare e mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro, prevenire infortuni, malattie o danni alla salute dei dipendenti, dei fornitori, dei Clienti e dei visitatori;
- estendere la certificazione OHSAS 18001 a tutti i siti di Ansaldo STS, migliorando con continuità l'efficacia del Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul luogo di lavoro (SGSL);
- migliorare in modo continuo le prestazioni del SGSL in termini non solo di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, ma anche per quanto concerne le condizioni più generali di benessere dei lavoratori;
- adottare per tutti i pericoli connessi all'attività lavorativa, criteri di valutazione, che nel rispetto della legislazione nazionale ed internazionale vigente, tengano conto anche delle *best practice*;
- incrementare l'attività di formazione e informazione di tutti i lavoratori con l'obiettivo di renderli sempre più consapevoli dei rischi connessi alla loro attività;
- continuare a sviluppare attività a sostegno della diffusione della cultura della sicurezza verso tutti i fornitori e le parti interessate.

La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale e a tutte le parti interessate attraverso il web e la intranet aziendale.

ATTIVITÀ E RISULTATI

Gli indicatori di performance in tema di salute e sicurezza vengono monitorati e analizzati nel tempo anche al fine di poter definire i relativi target suddivisi per fattore di rischio e sede della lesione. La sicurezza è quindi un must strategico per Ansaldo STS e rappresenta un valore per tutti i lavoratori che, con il loro operato quotidiano, contribuiscono a garantirla agli utenti finali dei prodotti e dei servizi.

	2016	2017
N° infortuni occorsi a dipendenti del Gruppo (>1 gg di assenza, esclusi gli infortuni in itinere)	14	21
Indice di frequenza infortuni (per milione di ore lavorate)	2,17	3,11
Indice di gravità infortuni (per mille ore lavorate)	0,02	0,11

I bassi valori degli indici di frequenza e gravità degli infortuni di Ansaldo STS negli anni li rendono particolarmente sensibili a variazioni, anche lievi, della numerosità degli incidenti e dei relativi giorni persi. Questo spiega l'entità della crescita di tali indici per il 2017.

Ansaldo STS per poter acquisire informazioni utili al miglioramento degli indici di frequenza e gravità degli infortuni, in coerenza alla Politica di Salute e Sicurezza, registra anche i cosiddetti *near misses* (incidenti senza conseguenze, nati da situazioni indesiderate e imprevedute che avrebbero potuto determinare rischio per le persone), per poter raccogliere e analizzare i dati e le informazioni e identificare preventivamente le possibili soluzioni.

Le principali iniziative a riguardo sono state:

- l'implementazione della procedura per la gestione degli incidenti e dei near miss a livello globale: è stata messa a punto una procedura con lo scopo di fornire le indicazioni per una corretta gestione dell'evento infortunio e degli eventi incidente e quasi incidente. La procedura costituisce un valido strumento di prevenzione e di gestione delle informazioni ai fini statistici, per l'individuazione delle cause d'incidente e per l'ottemperanza alle disposizioni di legge in materia di Salute, Sicurezza e Igiene del lavoro;
- l'implementazione di una reportistica HSE su base trimestrale, che consente di avere il monitoraggio e le informazioni principali sull'andamento delle attività in relazione all'applicazione del SGS/SGA. Questi report sono compilati da tutti i referenti HSE dei cantieri;
- i meeting per la sicurezza per tutti i principali cantieri.

Comitato per la salute e sicurezza

Ansaldo STS utilizza lo strumento della "riunione" ex art. 35 del D.lgs 81/08, cui partecipano il Datore di lavoro (o un suo rappresentante), il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, il Medico Competente, il dirigente delegato per la sicurezza e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza. Questa viene indetta almeno una volta l'anno e rappresenta il 100% dei dipendenti delle società italiane del Gruppo in cui è applicato il decreto legislativo n. 81/08.

L'IMPEGNO DI ANSALDO STS PER L'AMBIENTE

Ansaldo STS ha intrapreso negli ultimi anni il proprio percorso di sostenibilità nella convinzione che agire nel rispetto dei valori ambientali porti alla creazione di valore durevole per l'impresa.

Nell'impegno verso lo sviluppo sostenibile è posta particolare attenzione per garantire la qualità della vita, la tutela delle risorse naturali, la salvaguardia e la protezione dell'ambiente nonché l'adozione dei principi e dei valori della sostenibilità ambientale.

Per contribuire attivamente e responsabilmente alle sfide imposte dai cambiamenti climatici, l'Azienda è impegnata non solo a rispettare le normative in vigore, ma anche ad applicare le *best practices* per raggiungere ulteriori risultati, migliorando continuamente la gestione ambientale in modo economicamente efficace.

Per raggiungere questi obiettivi Ansaldo STS ha sviluppato un approccio basato sull'analisi preventiva degli impatti ambientali delle proprie attività e sul monitoraggio costante dei consumi e degli sprechi. Quest'approccio ha consentito di individuare le aree di miglioramento ambientale, sulle quali l'azienda è intervenuta con azioni che riguardano in particolare:

- l'efficienza energetica, attraverso interventi mirati ad ottimizzare l'illuminazione degli uffici con l'installazione di sistemi a basso consumo, sistemi di coibentazione degli edifici per ridurre l'uso del riscaldamento;
- iniziative di sensibilizzazione del personale alla tutela dell'ambiente, incoraggiando l'adozione di comportamenti virtuosi per favorire il risparmio energetico, in un'ottica di miglioramento continuo.

La politica ambientale di Ansaldo STS si basa sull'applicazione dei requisiti della norma UNI EN ISO 14001:2015 e delle altre norme di riferimento applicate a livello internazionale, sul rispetto delle normative nazionali e internazionali vigenti in materia, sviluppando un programma orientato al miglioramento continuo. La politica è comunicata e diffusa a tutto il personale di Ansaldo STS e a tutte le parti interessate attraverso il web e la Intranet aziendale.

I principi fondamentali della politica ambientale di Ansaldo STS sono:

- Proteggere l'ambiente prevenendo gli impatti
- Migliorare e promuovere le caratteristiche ambientali di prodotti e servizi
- Creare valore per l'azienda
- Soddisfare e andare oltre gli obblighi legali di conformità e gli impegni volontari

I QUATTRO OBIETTIVI STRATEGICI

1. Applicare all'intera organizzazione i **Sistemi di Gestione Ambientale** riconosciuti a livello internazionale ispirati dal principio del miglioramento continuo e definire gli indici ambientali per misurare la performance dell'intera organizzazione.

2. Comunicare ai cittadini, alle istituzioni e agli altri stakeholder la gestione e i risultati ambientali dell'azienda attraverso la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, l'accesso agli open data e ai principali parametri ambientali. Comunicare inoltre con gli analisti e partecipare a diversi Indici di valutazione della sostenibilità.

3. Promuovere le pratiche ambientali sostenibili presso fornitori, appaltatori e clienti attraverso l'utilizzo di criteri di qualificazione e valutazione dei fornitori basati sulle prestazioni ambientali delle attività svolte per conto di Ansaldo STS, la trasmissione della Politica Ambientale, la realizzazione di incontri di informazione e formazione sugli aspetti ambientali rilevanti in fase di avvio lavori e la spiegazione delle modalità di gestione degli impatti prodotti.

4. Soddisfare gli obblighi legali di conformità e gli impegni volontari sottoscritti assicurando che le attività siano effettuate in conformità ad essi, valutandone l'adempimento e correggendo le eventuali non conformità.

CONTENIMENTO DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA DIRETTE E INDIRECTE

Ansaldo STS vede il cambiamento climatico principalmente come a una fonte di opportunità.

In questa logica l'azienda analizza i possibili impatti delle proprie scelte strategiche legate alla riduzione delle emissioni di gas a effetto serra su un arco temporale di breve, medio e lungo periodo, allo scopo di identificare delle opportunità di sviluppo del business, migliorarne l'efficienza e ridurre eventuali rischi.

L'impegno di Ansaldo STS per contribuire alla lotta ai cambiamenti climatici si è tradotto nella politica ambientale del Gruppo che ha individuato ambiti di intervento, selezionato specifici indicatori e i relativi target da raggiungere.

Le attività e le iniziative per fronteggiare i cambiamenti climatici vengono intraprese nell'ambito del sistema di gestione ambientale messo a punto da Ansaldo STS a livello globale sviluppando una strategia di Carbon Management che si basa sui seguenti principi:

- approccio globale: sviluppare meccanismi che considerino l'impegno di tutte le sedi Ansaldo STS;
- obiettivi di lungo termine ragionevoli e raggiungibili: è fondamentale stabilire una visione chiara e realistica delle azioni da intraprendere;
- sostegno allo sviluppo delle tecnologie: sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate.

Tale strategia si concentra essenzialmente su tre aree di influenza:

- le attività interne e le emissioni dirette dai propri siti;
- i fornitori di energia elettrica e le rispettive emissioni operative riconducibili alle attività Ansaldo STS;
- la *supply chain* di Ansaldo STS e le emissioni conseguenti alla produzione e alla consegna di beni e servizi.

Per poter stabilire una strategia di miglioramento, l'azienda rendiconta le emissioni dirette ed indirette di Gas Serra, secondo quanto previsto dal *GHG Protocol*³, impegnandosi per una loro diminuzione attraverso

- politiche sulla mobilità delle persone e delle merci
- programmi di riduzione dei consumi ed efficienza energetica
- utilizzo di energie rinnovabili
- gestione dei rifiuti

³ Il GHG - Greenhouse Gas Protocol è lo strumento contabile internazionale più utilizzato da governi e aziende per capire, quantificare e gestire le emissioni di gas a effetto serra.

Rischi legati al cambiamento climatico

Per Ansaldo STS i rischi legati al cambiamento climatico sono di natura economica e regolamentare con possibili ricadute sull'immagine e la reputazione. L'azienda è impegnata infatti ad offrire soluzioni progettuali maggiormente sostenibili prevedendo tecnologie low-carbon in grado di garantire un vero e proprio risparmio nell'utilizzo di carburanti.

CARBON MANAGEMENT SYSTEM

Ansaldo STS, dal 2011, ha implementato e rinnovato il proprio impegno nell'ambito della riduzione delle emissioni di gas a effetto serra prodotte direttamente e indirettamente nello svolgimento delle proprie attività, applicando il Carbon Management System (CMS), un sistema che consente di governare il percorso di miglioramento definito in materia, attraverso l'attuazione di un processo di pianificazione, implementazione e misurazione degli obiettivi di riduzione delle emissioni. Un'efficiente politica di carbon management consente di ottenere la riduzione delle emissioni, una contrazione dei consumi e dei costi energetici, e dunque il miglioramento del bilancio economico, con la possibilità di investire i risparmi ottenuti.

Il CMS è stato sviluppato in linea con le norme e gli standard di riferimento internazionali. Il sistema consente di effettuare:

- analisi a consuntivo relative alle emissioni prodotte;
- attività di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni;
- confronto con i dati storici e analisi previsionali;
- valutazione degli impatti dei prodotti, in termini di emissioni nell'intero ciclo di vita;
- analisi di impatto economico-ambientali, in relazione alle norme vigenti in tema di riduzione delle emissioni, per la determinazione del potenziale value-at-risk degli asset;
- attività di misurazione dell'efficacia di progetti di riduzione delle emissioni;
- comunicazione verso le parti interessate, media, investitori, agenzie di rating e altre organizzazioni, della performance di Ansaldo STS sul tema emissioni.

Ansaldo STS ha individuato all'interno della propria organizzazione un Carbon manager, un Energy Manager al quale è affidato il compito di fornire indicazioni e realizzare attività e progetti di risparmio energetico in tutte le sedi operative della società.

Carbon Disclosure Project (CDP)

L'adesione al questionario *Investor Carbon Disclosure Project (CDP)* per il settimo anno consecutivo conferma come il cambiamento climatico rappresenti uno dei temi rilevanti per Ansaldo STS.

Il consolidamento della strategia di *Carbon Management* prevede la definizione di un target complessivo di riduzione delle emissioni. Il rapporto *CDP Italy 100 Climate Change Report 2017*, realizzato da First Carbon Solutions, analizza nel dettaglio le risposte tra le più grandi aziende italiane, per capitalizzazione di mercato quotate alla Borsa Italiana, in base a due parametri:

- *disclosure* - la qualità delle informazioni utilizzate per divulgare in modo trasparente le politiche relative alle emissioni;
- *performance* - la qualità delle iniziative finalizzate alla gestione del cambiamento climatico.

Nel 2017 il punteggio assegnato alle aziende è dato da un valore percentuale che comprende entrambi i parametri menzionati. Ansaldo STS ha raggiunto un punteggio di C su A nel settore Industrial corrispondente al giudizio **Awareness**: *considers the extent to which the company has assessed environmental issues, risks and impacts in relation to its business.*

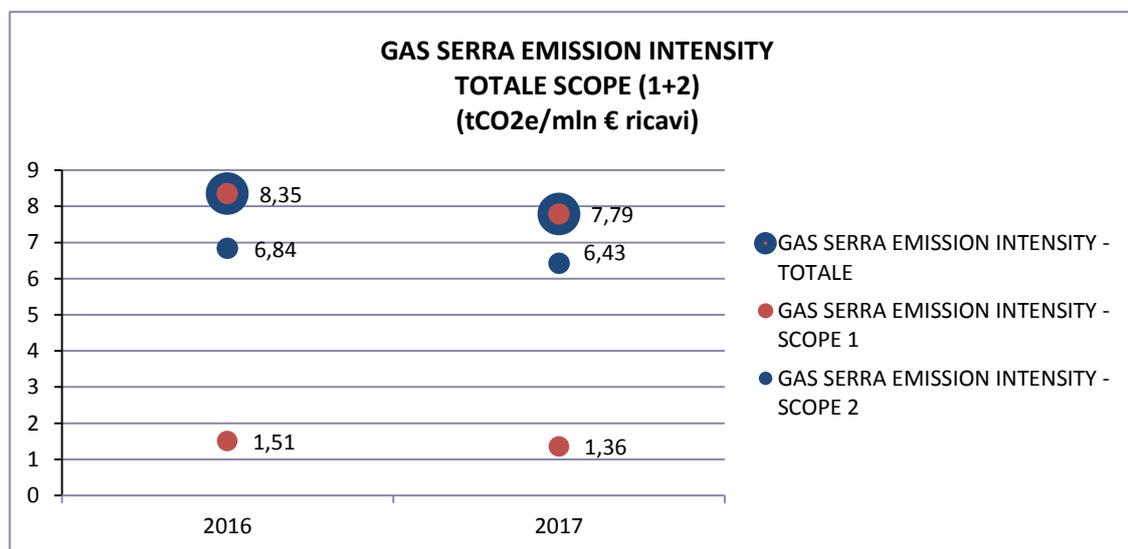
ATTIVITÀ E RISULTATI⁴

Complessivamente dal 2016 al 2017 le emissioni dirette e indirette di gas serra sono passate da 11.082 tCO₂e a 10.599 tCO₂e con una riduzione di 483 tCO₂e (-4,4%). Ciò è dovuto in particolare ad una riduzione di consumo di metano per la produzione di calore e una riduzione delle emissioni indirette derivanti dai consumi di energia elettrica.

GAS SERRA	UdM	2016	2017
Emissioni per produzione di energia (metano e gasolio)	tCO ₂ e	1.420	1.249
Emissioni per trasporti (auto, camion e carrelli elevatori)	tCO ₂ e	578	598
Totale scope 1 (emissioni dirette)	tCO ₂ e	1.998	1.846
Emissioni per consumo di energia elettrica	tCO ₂	9.084	8.753
Totale scope 2 (emissioni indirette)	tCO ₂	9.084	8.753
Totale emissioni dirette e indirette (scope 1 e 2)	tCO ₂ e	11.082	10.599
Gas serra emission intensity (scope 1)	tCO ₂ e/mln di € ricavi	1,51	1,36
Gas serra emission intensity (scope 2)	tCO ₂ /mln di € ricavi	6,84	6,43
Gas serra emission intensity totale (scope 1+2)	tCO ₂ e/mln di € ricavi	8,35	7,79

Le emissioni di scopo 2 rendicontate in tabella fanno riferimento all'approccio *location-based*. Secondo l'approccio *market-based*, le emissioni di scopo 2 del Gruppo ammontano a 6.693 tCO₂e nel 2016 e 5.486 tCO₂e nel 2017, in considerazione della fornitura certificata di energia elettrica da fonti rinnovabili in Svezia e in Italia.

L'indicatore *Gas serra emission intensity* totale, che misura le tonnellate di CO₂e per milione di ricavi, diminuisce del 6,7%. Tale risultato è l'effetto della diminuzione delle emissioni in valore assoluto e dell'aumento dei ricavi (+2,5%).



⁴ I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di CO₂ sono i seguenti:

- Emissioni dirette scope 1: GHG Protocol Tool 2014;
- Emissioni indirette scope 2: Terna - Confronti internazionali 2015.

CONSUMI ENERGETICI

La parte preponderante dei consumi energetici è costituita da energia elettrica, utilizzata per l'illuminazione, il funzionamento degli impianti e la termoregolazione della temperatura negli edifici

Per riscaldare gli ambienti di lavoro Ansaldo STS utilizza combustibili fossili, prevalentemente metano, e il teleriscaldamento.

Per contenere i consumi elettrici l'Azienda effettua costanti interventi sul patrimonio immobiliare perseguendo criteri di eco-efficienza. Vengono utilizzate il più possibile tecnologie di illuminazione e riscaldamento/raffreddamento a risparmio energetico quali, ad esempio:

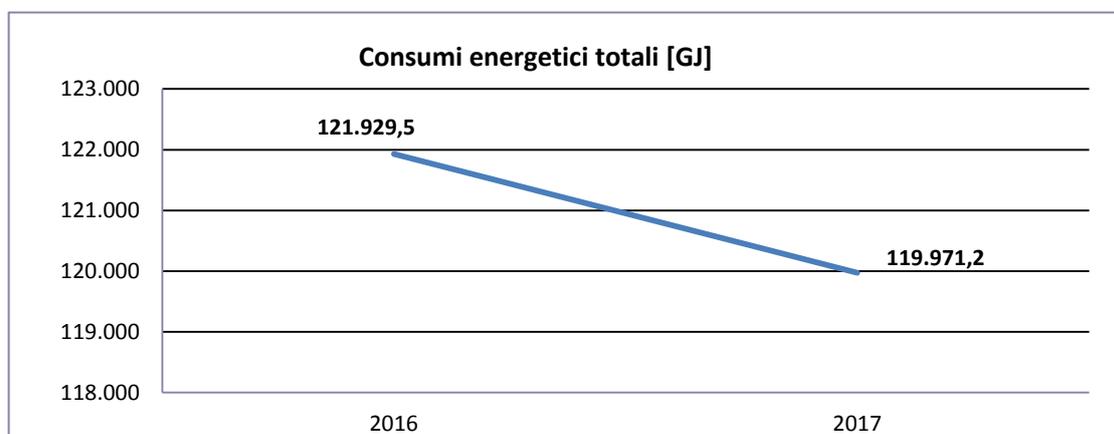
- sistemi di illuminazione a LED
- involucri edilizi e isolamenti e serramenti termici
- impianti di riscaldamento/raffreddamento a espansione diretta (pompa di calore)
- rilevatori di presenza o orologi/timer per il controllo dell'accensione e spegnimento degli impianti.
- miglioramento dell'efficienza energetica dei *datacenter*;
- affissione di cartellonistica per sensibilizzare il personale su alcune iniziative di risparmio energetico, come spegnere luci, portatili e apparecchi che consumano energia;
- riduzione del numero di veicoli utilizzati dall'azienda.

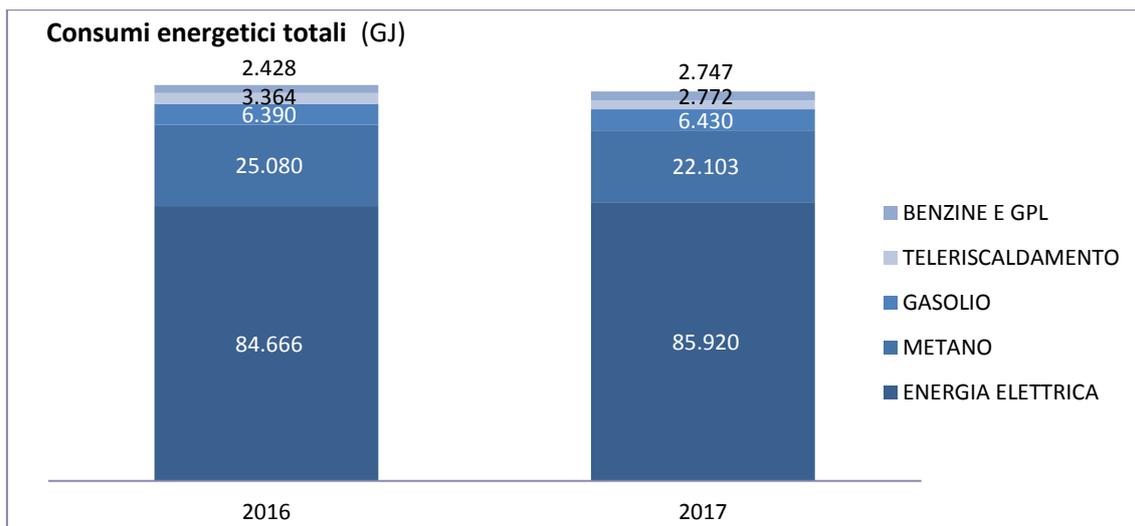
Nel 2017 al fine di ridurre ulteriormente i consumi di energia elettrica, nelle sedi di Genova e Tito scalo è stato realizzato un nuovo sistema di illuminazione, *smart lighting*, con l'introduzione della tecnologia all'avanguardia Wireless e DALI che permette di graduare automaticamente la luminosità delle lampade in base all'effettiva intensità della luce naturale registrata da sensori installati in ogni ambiente.

Il risparmio energetico annuale previsto è di circa 510 MWh per la sede di Genova e 258 MWh per Tito Scalo corrispondente a una riduzione dei consumi di oltre il 70%.

ANDAMENTO DEI CONSUMI ENERGETICI

Nel 2017 i consumi energetici complessivi – energia elettrica, metano, gasolio, GPL e teleriscaldamento – ammontano a 119.971,2 GJ in calo dell' 1,6% rispetto al 2016 nonostante un incremento complessivo del 4,7% delle ore lavorate.





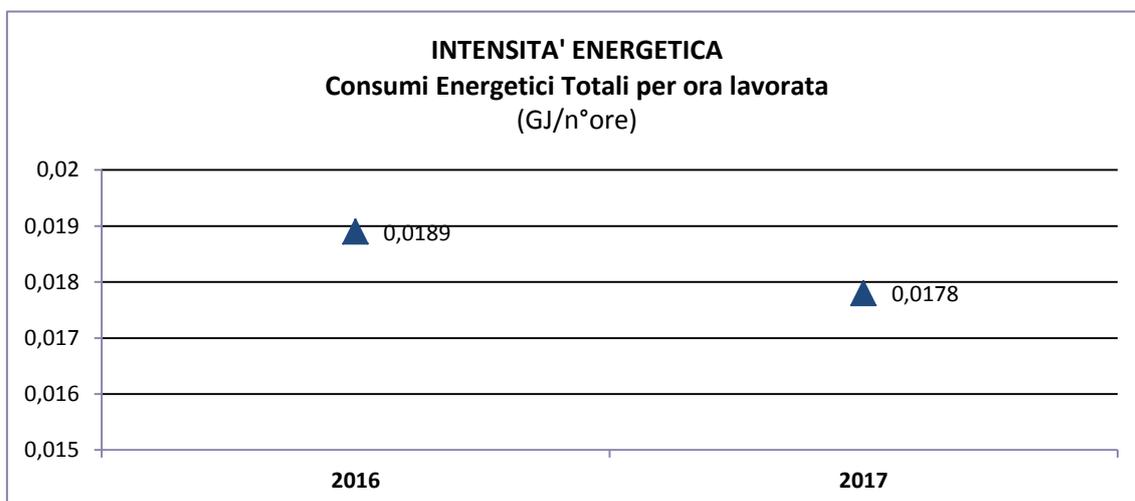
In termini assoluti si è assistito ad un incremento del 1,5% dei consumi di energia elettrica a fronte di una riduzione dell'11,9% del metano.

Nella tabella che segue è illustrato l'andamento dei consumi energetici relativi al biennio 2016-17 nei siti produttivi e nelle sedi.

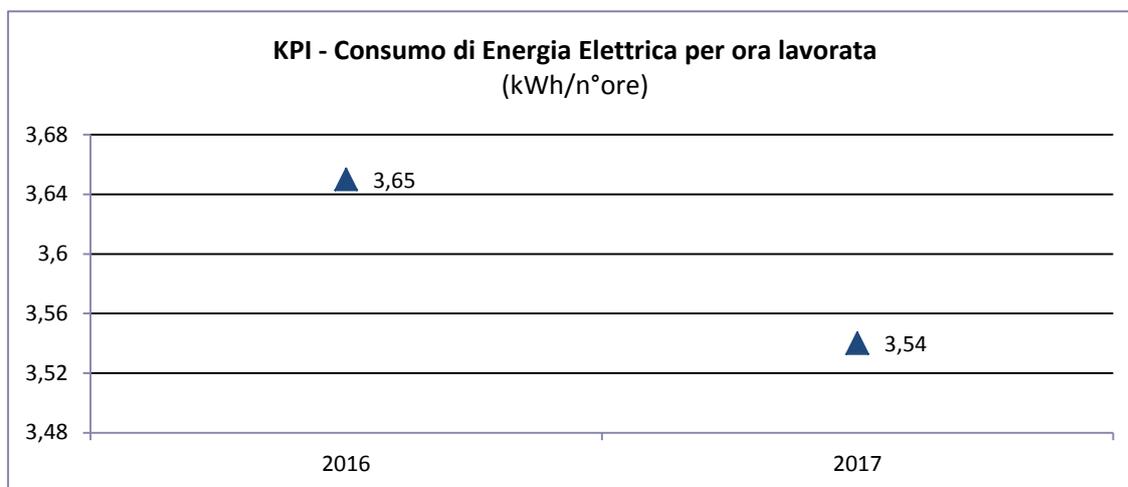
	SITI PRODUTTIVI		SEDI	
	2016	2017	2016	2017
Energia elettrica (GJ)	27.102,2	31.165,6	57.564,3	54.754,0
Metano (GJ)	3.888,9	4.102,8	21.191,3	17.999,8
Gasolio (GJ)	231,5	295,9	6.158,9	6.134,2
Teleriscaldamento (GJ)	-	-	3.363,9	2.772,0
Benzine e GPL (GJ)	342,3	199,2	2.086,2	2.547,8
TOTALE (GJ)	31.564,8	35.763,5	90.364,6	84.207,7

In termini assoluti circa il 70% dei consumi energetici complessivi proviene dalle 16 sedi e il restante 30% dai 3 siti produttivi.

L'andamento dell'indicatore di performance **Intensità energetica** mostra nel 2017 una riduzione del 6,0%.; ciò è dovuto all'effetto combinato dell'aumento delle ore lavorate (+4,7%), e della riduzione dei consumi (-1,6%).



Considerando il solo consumo di Energia Elettrica l'indicatore di performance **Consumo di energia elettrica per ora lavorata** mostra nel 2017 una riduzione del 3,1%.



ENERGIE RINNOVABILI

Per i siti e le sedi italiane anche nel 2017 Ansaldo STS ha richiesto l'annullamento dei certificati GO (Garanzia di Origine), una certificazione elettronica che attesta l'origine rinnovabile delle fonti utilizzate.

Attraverso l'acquisto e successivo annullamento (ritiro del certificato dal mercato) Ansaldo STS testimonia il suo impegno a favore dell'ambiente essendosi resa disponibile a corrispondere un delta positivo rispetto al prezzo dell'elettricità da fonte convenzionale.

Il sito di Solna inoltre utilizza un mix di energetico totalmente rinnovabile (eolico, idrico e biomasse).

ENERGIA ELETTRICA DA FONTI RINNOVABILI (KWh)	2016	2017
Energia da fonte rinnovabile	6.513.346	6.133.428 ⁵
% rinnovabile sul totale	27,7%	25,7%

EMISSIONI INQUINANTI

Per Ansaldo STS le emissioni inquinanti derivano dal consumo di risorse non rinnovabili per il funzionamento degli impianti termici (metano e gasolio) e per la produzione di composti organici volatili, inorganici e metalli pesanti da processi produttivi.

EMISSIONI IN ATMOSFERA ⁶	2016	2017
SO _x (Kg)	54,9	44,3
NO _x (Kg)	1.519,1	1.367,9
CO (Kg)	4.216,2	3.727,7
PM 10 (Kg)	76,6	66,2
Composti Organici Volatili (Kg)	429,0	1.012,4
Composti Inorganici Volatili (g)	3,6	11,8

⁵ Dato 2017 stimato in attesa dell'ottenimento delle certificazioni elettroniche

⁶ Per il calcolo delle emissioni sono stati utilizzati i coefficienti dell' European Environmental Agency (air pollutant emission inventory guidebook 2016). Le emissioni 2016 sono state ricalcolate in considerazione di tali coefficienti.

GESTIONE DELLE RISORSE IDRICHE

La gestione sostenibile delle acque di sito nelle fasi di prelievo e utilizzo favorisce il mantenimento e il miglioramento dell'efficienza idrica, garantendo un minore spreco della risorsa e una riduzione degli impatti ambientali. L'acqua viene utilizzata principalmente per scopi igienico-sanitari e per il funzionamento e raffreddamento di impianti di climatizzazione; solamente in alcune sedi viene impiegata anche per innaffiare le aree verdi. Le fonti di approvvigionamento di Ansaldo STS sono costituite dagli acquedotti e dalle falde acquifere dalle quali l'acqua viene emunta attraverso pozzi.

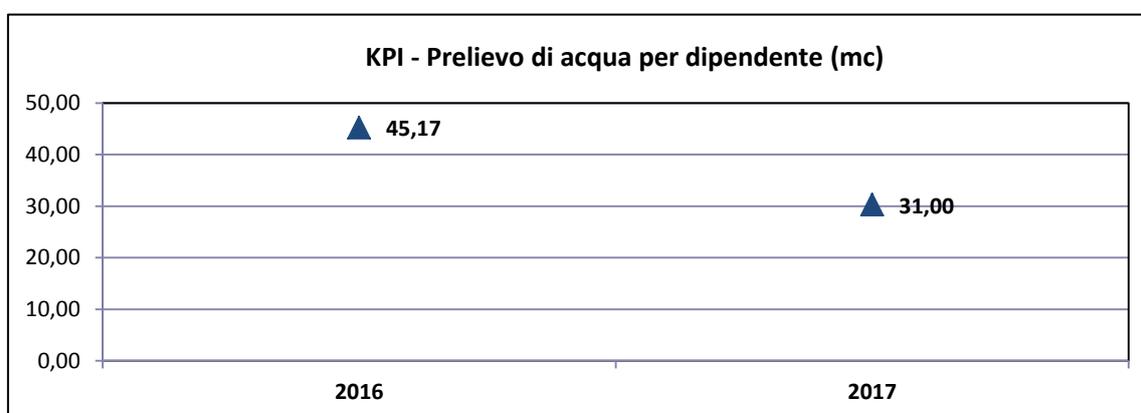
Per ridurre i consumi d'acqua, Ansaldo STS, ha introdotto dispositivi che miscelano acqua e aria o, in alternativa, installato fotocellule o comandi temporizzati che permettono un controllo effettivo del flusso dell'acqua, in modo da ridurre al minimo lo spreco della risorsa.

Anche i progetti di recupero delle acque piovane presso lo stabilimento di Riom (Francia) e quelli di sostituzione delle torri di raffreddamento mediante sistemi "a secco" contribuiscono alla gestione sostenibile dell'acqua.

PRELIEVI DI RISORSE IDRICHE	SITI PRODUTTIVI		SEDI		TOTALE	
	2016	2017	2016	2017	2016	2017
Acqua prelevata da acquedotto (mc/anno)	12.329	11.529	143.153	98.468	155.482	109.997
Acqua prelevata da pozzo (mc/anno)	-	-	10.616	9.128	10.616	9.128
TOTALE	12.329	11.529	153.769	107.596	166.098	119.125

L'utilizzo della risorsa idrica è legata prevalentemente agli usi di tipo civile. I consumi idrici degli stabilimenti di Tito Scalo, di Riom (Francia) e Batesburg (USA) sono molto contenuti. Dal 2016 al 2017 si rileva una riduzione del prelievo d'acqua da tali siti (- 6,5%); ciò è dovuto anche al fatto che nello stabilimento di Tito Scalo è diminuito l'utilizzo dell'acqua industriale per le prove antincendio e l'irrigazione delle aree verdi e la quota di acqua utilizzata per l'attività produttiva ha subito una diminuzione poiché l'attività di risciacquo delle schede elettroniche è stata soppressa. Anche nelle sedi, rispetto al 2016, il prelievo si è ridotto (-30,0%); su tale risultato incide in modo particolare il calo registrato nella sede di Napoli.

L'indicatore **prelievo di acqua per dipendente**⁷, evidenzia una riduzione rispetto al 2016 del 31,4% per l'effetto combinato della riduzione dei prelievi e dell'aumento dei dipendenti.



⁷ I numero dei dipendenti utilizzato per il calcolo non coincide con l'organico complessivo del Gruppo, bensì con il perimetro dei dati ambientali (vedi Perimetro di rendicontazione in Nota metodologica).

GESTIONE DEI RIFIUTI E DEI REFLUI

La produzione di rifiuti è un aspetto ambientale valutato e misurato in tutte le sedi di Ansaldo STS, così come nei cantieri, sia quando si analizzano gli aspetti ambientali della cantierizzazione sia in quelli della realizzazione opere civili e tecnologiche.

La politica di Ansaldo STS è quella di potenziare la prevenzione e le attività di riutilizzo, di riciclaggio e di recupero dei rifiuti. In tutte le sedi di Ansaldo STS sono stati predisposti punti di raccolta in funzione della tipologia e del layout aziendale. Il trattamento dei rifiuti smaltiti, pericolosi e non, avviene per opera di ditte esterne specializzate che prelevano il rifiuto direttamente dall'azienda.

I rifiuti maggiormente presenti nei siti sono: imballaggi in carta, cartone e legno, rifiuti metallici e apparecchiature fuori uso.

PRODUZIONE DEI RIFIUTI	SITI PRODUTTIVI		SEDI	
	2016	2017	2016	2017
Pericolosi (t)	13,03	14,86	15,19	6,53
<i>% recuperati</i>	6%	82%	66%	85%
<i>% smaltiti</i>	94%	18%	34%	15%
Non pericolosi (t)	77,44	62,74	1.549,17	816,17
<i>% recuperati</i>	60%	93%	44%	49%
<i>% smaltiti</i>	40%	7%	56%	51%
RIFIUTI TOTALI (t)	90,47	77,60	1.564,36	822,70
<i>% recuperati</i>	53%	91%	44%	49%
<i>% smaltiti</i>	47%	9%	56%	51%

L'alto valore dei rifiuti non pericolosi relativo al 2016 è concentrata nei siti australiani di Brisbane e Perth.

ACQUE REFLUE

Le acque reflue prodotte nei siti possono essere classificate, in base al loro utilizzo a monte dello scarico, come domestiche (o a esse assimilabili) e industriali.

Tutti siti di Ansaldo STS producono esclusivamente acque reflue classificate come domestiche o assimilabili ad eccezione dello Stabilimento di Tito. La totalità delle acque reflue domestiche o assimilabili sono conferite in fognatura. Il sito di Napoli utilizza un impianto di trattamento delle acque reflue di tipo biologico.

Gli stabilimenti utilizzano punti di emissione soggetti ad autorizzazione: nei siti di Batesburg e di Tito Scalo tali punti sono sottoposti a monitoraggio.

GESTIONE DEL PERSONALE

Sebbene non sia disponibile al momento una politica formalizzata relativa alla gestione del personale, Ansaldo STS pratica delle politiche specifiche per seguire il percorso dei propri dipendenti dalla fase di selezione sino al termine del rapporto di lavoro assicurando, attraverso processi strutturati, il rispetto delle normative, degli accordi aziendali e valorizzando la risorsa umana attraverso azioni di sviluppo.

Nel corso dell'anno la funzione *Human Resource & Organization* ha continuato a supportare il business attraverso azioni di consolidamento e diffusione sia della conoscenza tecnica specialistica sia della cultura manageriale al fine di garantire una sempre maggiore efficienza ed efficacia nell'implementazione dei processi aziendali e delle attività progettuali.

In particolare, è stato lanciato il processo di Talent Management, ridefinito in termini di architettura generale e di programma di sviluppo. Il processo di selezione, che ha portato alla individuazione di 120 persone a livello internazionale, si è focalizzato su tre profili principali: Junior, Senior con orientamento manageriale, Senior con orientamento tecnico.

Il nuovo programma di sviluppo ruota attorno ad alcuni elementi chiave, quali la gestione del *know-how*, il networking e la collaborazione, la proattività, l'innovazione e la delivery. Un *project work*, le cui tematiche sono state definite con il Top Management dell'azienda, rappresenterà il *file rouge* dell'iniziativa e ageverà la condivisione di competenze ed esperienze tra persone di provenienza geografica e professionale diversa, garantendo allo stesso tempo uno stretto legame con il business.

Tra gli obiettivi del programma, primi su tutti, il rafforzamento delle competenze personali e il trasferimento e la condivisione delle conoscenze, volti a garantire che il flusso di esperienze ed expertise rimanga forte e prosegua all'interno dell'azienda, sostenendone lo sviluppo, promuovendo inoltre modi di pensare nuovi e alternativi.

Il programma, che avrà durata annuale, ha preso il via nel mese di novembre, con un *kick off meeting* e un primo workshop sul *Knowledge Management* e si concluderà a dicembre 2018.

Il 2017 è stato inoltre l'anno dove all'interno del sistema di Talent Management si è concluso il programma pilota denominato *Knowledge Owner* che, nel suo evolversi, ha visto raggiunto l'obiettivo della condivisione delle competenze tecniche ritenute fondamentali.

PRINCIPALI RISCHI CONNESSI ALLA GESTIONE DEL PERSONALE

Il Gruppo Ansaldo STS fornisce prodotti e sistemi ad alto contenuto tecnologico ed in un mercato globale per la realizzazione dei quali è necessario l'impiego di risorse umane con preparazione specifica spesso difficilmente acquisibili sul mercato e che richiede al project team un lungo engagement locale.

Il successo dei piani di sviluppo del business, in particolare in nuovi mercati, dipende anche dalla capacità di attrarre, trattenere e sviluppare le competenze delle risorse umane, in particolare per operare in un contesto di mercato e di Gruppo globale ed in progetti complessi.

A mitigazione di tale rischio, si evidenzia che il Gruppo Ansaldo STS adotta pratiche di gestione delle risorse umane in stretta correlazione con le esigenze del business e dispone di un sistema integrato di gestione e sviluppo delle risorse umane nell'ambito del quale sono svolte verifiche periodiche delle competenze e delle *performance* ed assunte le conseguenti iniziative per lo sviluppo delle competenze e la migliore allocazione delle risorse.

PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ

Ansaldo STS garantisce e promuove in ogni contesto in cui opera pari opportunità per le proprie persone e un trattamento equo per tutti – indipendentemente da razza, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, appartenenza a minoranze, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali – e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori. Ansaldo STS offre pari opportunità di lavoro, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali ed assumendo le persone con regolare contratto di lavoro, principalmente a tempo indeterminato, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi, agli accordi interni e alle normative vigenti. Il processo di internazionalizzazione di Ansaldo STS ha consolidato inoltre la possibilità di effettuare esperienze lavorative all'estero, consentendo di conseguenza la condivisione di diverse esperienze e la diffusione del valore della multiculturalità.

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale

Le seguenti tabella danno una rappresentazione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale per genere ed età.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	2016		2017	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PER ETA' E GENERE				
< 40	-	-	-	-
40-50	2	1	2	1
51-60	2	2	2	2
> 60	2	-	2	-
TOTALE	6	3	6	3

COLLEGIO SINDACALE	2016		2017	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
PER ETA' E GENERE				
< 40	-	-	-	-
40-50	-	-	2	1
51-60	1	1	-	-
> 60	1	-	-	-
TOTALE	2	1	2	1

I numeri di chi lavora in azienda

Nelle tabelle seguenti sono rappresentati i dipendenti di Ansaldo STS, suddivisi per genere, in funzione della presenza geografica, delle categorie professionali, del titolo di studio, dell'età e anzianità aziendale, delle tipologie contrattuali, delle assunzioni, del turnover.

Rispetto all'anno 2016 si registra un aumento del totale dei collaboratori corrispondente a 277 unità (+198 uomini e +79 donne). Ciò è il risultato di un aumento dei dipendenti nelle Region Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente (+151), Europa Occidentale (+45) e America (+42) nelle Region Asia Pacifico (+38) e Cina (+1).

La percentuale complessiva delle donne sul totale della forza lavoro è pari al 21,1% e cresce di 0,6 punti.

N° COLLABORATORI PER REGION8	2016				2017			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente	1.381	331	1.712	19,3%	1.495	368	1.863	19,8%
Europa Occidentale	689	179	868	20,6%	719	194	913	21,2%
America	526	186	712	26,1%	556	198	754	26,3%
Asia Pacifico	505	92	597	15,4%	532	103	635	16,2%
Cina	39	23	62	37,1%	36	27	63	42,9%
TOTALE	3.140	811	3.951	20,5%	3338	890	4.228	21,1%

L'aumento del numero dei collaboratori riguarda tutte le categorie professionali

Osservando la suddivisione per genere si assiste in particolare ad un incremento della percentuale di presenza femminile nella categoria Dirigenti (10,5% sul totale) e ad un incremento nella categoria degli Impiegati (da 21,3% a 22,1 %).

CATEGORIE PROFESSIONALI	2016				2017			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Executives (Dirigenti)	71	6	77	7,8%	77	9	86	10,5%
Middle mgmt (Quadri)	360	66	426	15,5%	370	64	434	14,7%
White collars (Impiegati)	2.471	669	3.140	21,3%	2629	745	3374	22,1%
Blue collars (Operai)	238	70	308	22,7%	262	72	334	21,6%
TOTALE	3.140	811	3.951	20,5%	3.338	890	4228	21,1%

Dall'analisi di genere si osserva che anche l'organico femminile, come quello generale, cresce in valore assoluto in quasi tutte le fasce di età. In particolare le donne crescono sotto i 30 anni (26,4% del totale) e sopra i 50 (19,50 %del totale).

ETA'	2016				2017			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D.sul totale
< 30	274	78	352	22,2%	292	105	397	26,4%
30-35	597	155	752	20,6%	599	153	752	20,3%
36-40	566	148	714	20,7%	635	167	801	20,8%
41-45	425	125	550	22,7%	481	139	620	22,4%
46-50	337	85	422	20,1%	349	88	437	20,1%
>50	941	220	1.161	18,9%	982	238	1.220	19,5%
TOTALE	3.140	811	3.951	20,5%	3.338	890	4.228	21,1%

⁸ Le Region sono definite come segue:

- **Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente:** Italia e branch Italiane (Danimarca, Turchia, Grecia, Taiwan, Honolulu, Emirati Arabi, Arabia Saudita, Perù) e Germania
- **Europa Occidentale:** Francia e branch South Korea, Marocco, UK, Spain, Sweden
- **America:** USA e Canada
- **Asia Pacifico:** Australia, Malaysia, India
- **Cina:** Cina

In valore assoluto e in termini di distribuzione percentuale si osserva una crescita della popolazione laureata in discipline tecniche (+175 dipendenti) e diplomata in discipline tecniche (+109 dipendenti).

TITOLO DI STUDIO ⁹	2016				2017			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
Technical High school	807	132	939	14,1%	898	150	1.048	14,3%
Other High School	279	192	471	40,8%	273	196	469	41,8%
Technical graduated	1.657	284	1.941	14,6%	1.811	305	2.116	14,4%
Other graduated	211	165	376	43,9%	270	191	461	41,4%
Other education	186	38	224	17,0%	86	48	134	35,8%
TOTALE	3.140	811	3.951	20,5%	3.338	890	4.228	21,1%

In termini assoluti si rileva in particolare un incremento della popolazione con anzianità aziendale tra i 16 e i 20 anni (+84) che incrementano anche il loro peso nella distribuzione percentuale. Tale tendenza vale sia per gli uomini sia per le donne.

ANZIANITA' AZIENDALE	2016				2017			
	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale	UOMINI	DONNE	Totale	% D. sul totale
< 5 anni	991	263	1.254	21,0%	1122	323	1.445	22,4%
5-10 anni	691	178	869	20,5%	708	177	885	20,0%
11-15 anni	639	170	809	21,0%	636	174	810	21,5%
16-20 anni	185	49	234	20,9%	252	66	318	20,8%
21-25 anni	131	32	163	19,6%	119	31	150	20,7%
> 25 anni	503	119	622	19,1%	501	119	620	19,2%
TOTALE	3.140	811	3.951	20,5%	3.338	890	4.228	21,1%

Tipologie contrattuali

La percentuale di lavoratori a tempo indeterminato cresce a testimoniare l'importanza attribuita da Ansaldo STS alla stabilità del rapporto di lavoro.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	2017										
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		Totale
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	
Dipendenti a tempo indeterminato	1.491	363	710	192	556	198	495	93	25	19	4.142
Dipendenti a tempo determinato	4	5	9	2			37	10	11	8	86
	1.495	368	719	194	556	198	532	103	36	27	4.228

⁹ Lo schema di riferimento, confrontato con quello italiano, può essere il seguente: Technical Graduated – laureati in discipline tecniche (prevalentemente ingegneria); Other Graduated – laureati in discipline non tecniche (umanistiche, ad esempio); Technical High School – diplomati in discipline tecniche (periti elettronici, ad esempio); Other High School – diplomati in discipline non tecniche (licei, ad esempio); Other education – titoli di studio inferiori al diploma (scuola media inferiore, ad esempio).

TIPOLOGIE CONTRATTUALI	2016										
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		Totale
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	
Dipendenti a tempo indeterminato	1.374	329	680	177	526	186	457	84	21	10	3.844
Dipendenti a tempo determinato	7	2	9	2			48	8	18	13	107
	1.381	331	689	179	526	186	505	92	39	23	3.951

Si riduce la quantità di forme contrattuali interinali mentre cresce significativamente la percentuale di stage attivi.

ALTRE TIPOLOGIE CONTRATTUALI ¹	2016			2017		
	UOMINI	DONNE	Totale	UOMINI	DONNE	Totale
Lavoratori interinali	34	11	45	24	18	42
Co.co.pro.	0	0	0	0	0	0
Stagisti	14	11	25	40	19	59
Altre forme contrattuali	6	7	13	0	0	0
TOTALE	54	29	83	64	37	101

Assunzioni e cessazioni

Si registra un notevole incremento di assunzioni under 30 (da 127 unità a 155).

Assunzioni 2017	2017											TOTALE	
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina				
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale
< 30	37	14	14	8	26	9	35	11	1		113	42	155
	53%	41%	22%	36%	47%	90%	36%	37%	14%	0%	39%	40%	39%
30-50	126	31	45	10	39	23	59	16	1	5	270	85	355
	13%	12%	9%	8%	15%	25%	17%	26%	4%	28%	13%	16%	14%
>50	16	3	8	2	16	4	5	1			45	10	55
	3%	4%	5%	4%	7%	4%	6%	8%	0%		5%	4%	5%
TOTALE	179	48	67	20	81	36	99	28	2	5	428	137	565
	12%	13%	9%	10%	15%	18%	19%	27%	6%	19%	13%	15%	13%

Cessazioni 2017	2017										TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina				
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale
< 30	6	2	8	0	6	1	7	3		2	27	8	35
	9%	6%	13%	0%	11%	10%	7%	10%	0%	22%	9%	8%	9%
30-50	39	8	14	4	25	15	50	13	5	0	133	40	173
	4%	3%	3%	3%	10%	16%	14%	21%	21%	0%	6%	7%	7%
>50	20	1	15	1	20	8	15	1			70	11	81
	4%	1%	9%	2%	8%	8%	17%	8%	0%		7%	5%	7%
TOTALE	65	11	37	5	51	24	72	17	5	2	230	59	289
	4%	3%	5%	3%	9%	12%	14%	17%	14%	7%	7%	7%	7%

Assunzioni 2016	2016										TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina				
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale
< 30	19	11	29	8	14	1	31	9	3	2	96	31	127
	33%	50%	38%	50%	26%	11%	39%	38%	50%	29%	35%	40%	36%
30 - 50	140	33	41	10	46	5	44	9	3	2	274	59	333
	16%	14%	9%	9%	19%	6%	13%	16%	11%	13%	14%	12%	14%
>50	0	0	5	0	25	7	7	1			37	8	45
	0%	0%	3%	0%	11%	8%	7%	10%	0%	0%	4%	4%	4%
TOTALE	159	44	75	18	85	13	82	19	6	4	407	98	505
	12%	13%	11%	10%	16%	7%	16%	21%	15%	17%	13%	12%	13%

Cessazioni 2016	2016										TOTALE		
	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina				
	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	U.	D.	totale
< 30	10	0	5	2	8	0	11	3	4	4	38	9	47
	17%	0%	6%	13%	15%	0%	14%	13%	67%	57%	14%	12%	13%
30 - 50	36	4	20	4	19	7	90	13	5	4	170	32	202
	4%	2%	4%	4%	8%	8%	27%	22%	18%	27%	9%	6%	8%
>50			14	2	20	4	33	9			67	15	82
	0%	0%	9%	4%	9%	4%	34%	90%	0%	0%	7%	7%	7%
TOTALE	46	4	39	8	47	11	134	25	9	8	275	56	331
	3%	1%	6%	4%	9%	6%	27%	27%	23%	35%	9%	7%	8%

Equità retributiva

Ansaldo STS gestisce il rapporto di lavoro con i propri dipendenti nel rispetto delle norme di legge esistenti nei vari paesi in cui è presente. Effettua inoltre periodicamente la valutazione (pesatura) delle posizioni organizzative più rilevanti, avvalendosi del contributo di società specializzate nel settore e confronta le retribuzioni dei titolari, a parità di peso della posizione, con il mercato di riferimento. In caso di disallineamento con il mercato (e, ovviamente, di giudizio positivo sulla performance individuale) vengono effettuati interventi di adeguamento retributivo.

Dal 2013 Ansaldo STS ha esteso l'attività di pesatura anche a livelli più bassi dell'organizzazione utilizzando le risultanze del progetto Global Job System che ha coinvolto circa 3.000 risorse della popolazione aziendale. Ciò ha consentito di disporre di uno strumento utile a valutare a livello mondiale la coerenza tra responsabilità assegnate e remunerazioni, senza distinzione di paese, sesso, cultura ecc., in accordo con i valori della società che tutelano e promuovono l'equità tra le persone in tutte le sue declinazioni.

Categorie protette

Per quanto riguarda le politiche di inserimento lavorativo delle persone disabili è necessario ricordare che esse si innestano in una cornice programmatica definita a livello europeo dalle politiche di inclusione sociale. In Italia il tema dell'integrazione lavorativa dei cittadini con disabilità o appartenente a categorie protette è disciplinato dalla legge 12 marzo 1999, n. 68, il cui primo risultato è stata l'affermazione del riconoscimento della dignità e del valore sociale della persona disabile attraverso un suo effettivo inserimento nel mercato del lavoro. Abbandonando il concetto di inserimento "obbligato", previsto dalla legge precedente (L. 482/1968), la legge 68/99 introduce il concetto chiave di collocamento "mirato", inteso all'art. 2 come "quella serie di strumenti tecnici e di supporto che permettono di valutare adeguatamente le persone con disabilità nelle loro capacità lavorative e di inserirle nel posto adatto, attraverso analisi di posti di lavoro, forme di sostegno, azioni positive e soluzioni dei problemi connessi con gli ambienti, gli strumenti e le relazioni interpersonali sui luoghi quotidiani di lavoro e di relazione".

L'adempimento delle disposizioni della Legge 68/99, prevede per le aziende l'obbligo ad inserire una percentuale predefinita dalla legge stessa, di personale appartenente alle categorie tutelate. In Italia, in particolare, la percentuale di disabili richiesta per legge, per Ansaldo STS SpA, è del 7%. Ansaldo STS ha stipulato convenzioni con i Centri per l'Impiego per l'inserimento di categorie protette.

BENESSERE DEI DIPENDENTI: PEOPLE CARE

Il concetto di "People Care" per Ansaldo STS ha un'accezione molto ampia e si applica al concetto di "benessere" del lavoratore sia in quanto professionista, sia in quanto persona. Il concetto di base è legato alla strategia del "Total Reward", che si basa su dimensioni tangibili e intangibili, in grado di migliorare la soddisfazione delle persone. "People" è, non a caso, uno dei 5 valori che l'azienda ha eretto ad emblema della propria identità: le persone al "centro" dell'organizzazione, implicano l'attenzione dell'azienda a rendere lo spazio lavorativo un luogo dove si possano sviluppare esperienze, competenze, relazioni e motivazione in modo continuativo.

L'attenzione alle persone in Ansaldo STS si esplica innanzitutto nell'assicurare un ambiente di lavoro confortevole e motivante sostenendo attivamente, attraverso i processi aziendali in essere, la relazione tra manager e collaboratore e tra colleghi. Sono inoltre disponibili dei

servizi differenti nei vari paesi, dedicati ai dipendenti sia full time sia part-time e talvolta estesi alle loro famiglie.

Flessibilità dell'orario di lavoro, costituzione di circoli ricreativi per i lavoratori, benefit come assicurazione sanitaria, *Family Open Day*, agevolazioni per lo studio dei dipendenti, welfare aziendale, celebrazioni degli *achievement* di progetto sono alcuni tra gli strumenti già implementati.

Uno dei punti su cui Ansaldo STS è maggiormente impegnata a livello mondiale è l'assistenza sanitaria integrativa ritenuta una delle misure a maggior gradimento da parte dei dipendenti. In tal senso l'azienda ha sviluppato dei piani di assistenza sanitaria in diversi Paesi (Australia, USA, Italia). In Italia a partire dal 2017 per disposizione del CCNL l'assistenza integrativa sanitaria è stata estesa a tutti i dipendenti mentre permane un'assistenza di livello superiore per *middle managers* e dirigenti.

In Australia è stato creato un *Health & Wellbeing Committee* che ha sostanzialmente migliorato la percezione dei lavoratori sul bilanciamento lavoro – vita familiare.

Inoltre, a causa della spiccata propensione al trasfertismo richiesta ai dipendenti di Ansaldo STS, sono state sottoscritte polizze assicurative per garantire al personale in missione e agli espatriati trattamenti sanitari confrontabili con il paese di origine in tutto il mondo.

I colleghi che devono viaggiare all'estero per motivi di lavoro hanno anche a disposizione lo strumento del *travel tracker* per essere costantemente informati su eventuali problematiche relative al viaggio e al paese di destinazione.

Ulteriori investimenti aziendali in *people care* quali le mense aziendali, le carte di credito corporate, voucher spendibili per il welfare dei dipendenti e circoli ricreativi, sono allineati alle aspettative dei dipendenti nei paesi di origine e pertanto possono variare da *Region a Region*.

FORMAZIONE E SVILUPPO

L'approccio alla gestione della formazione e sviluppo delle risorse umane si basa sulla traduzione degli obiettivi strategici dell'azienda in percorsi di sviluppo e modalità gestionali ed operative coerenti con il modello di business di Ansaldo STS, attraverso la definizione di percorsi di sviluppo coerenti con i profili richiesti e lo sviluppo sia delle competenze "core" (necessarie a consentire il presidio delle attività lavorative) sia delle competenze manageriali volte a supportare la piena adesione del personale ai comportamenti valoriali distintivi del Gruppo. L'investimento in formazione, si sta sviluppando attraverso iniziative che attengono a quattro principali aree tematiche:

- **formazione normativa;**
- **formazione linguistica;**
- **formazione manageriale;**
- **formazione tecnico specialistica**

Ansaldo STS propone, inoltre, iniziative formative specifiche per svariate popolazioni aziendali, garantendo percorsi funzionali agli sviluppi di carriera o all'accrescimento di competenze necessarie per il presidio delle responsabilità legate al ruolo.

Nel 2017 sono state erogate 93.368 ore di formazione +25,7% rispetto al 2016.

ORE DI FORMAZIONE	2016	2017
	74.269	93.368

Le ore medie annue di formazione per dipendente nel 2017 sono state 22,1 (22,9 per gli uomini e 19,0 per le donne), +17,5% rispetto al 2016. Di seguito il dettaglio suddiviso per categoria.

ORE MEDIE ANNUE DI FORMAZIONE	2016		2017	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Executives (Dirigenti)	11,9	2,3	11,6	3,3
Middle mgmt (Quadri)	19,0	28,2	24,1	25,8
White collars (Impiegati)	18,8	19,9	23,3	19,6
Blue collars (Operai)	17,0	12,4	20,6	9,3
Ore medie annue per dipendente	18,8		22,1	

Le ore medie annue per *Region* e genere risultano nel 2017 le seguenti:

ORE MEDIE ANNUE FORMAZIONE PER GENERE E REGION	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		America		Asia Pacifico		Cina		TOTALE	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
2016	18,1	17,0	23,3	24,8	15,6	13,3	16,8	34,5	11,9	14,7	18,5	19,8
2017	26,2	19,5	31,7	23,6	13,6	17,2	11,7	13,1	18,0	16,3	22,9	19,0

Ansaldo STS ha inoltre aggiornato il proprio modello di gestione e sviluppo dei talenti aziendali al fine di fornire a questi profili ad elevato potenziale di sviluppo un percorso volto all'accrescimento di competenze chiave quali l'innovazione e la conoscenza delle attuali evoluzioni di business nonché dei nuovi trend tecnologici e di nuovi servizi richiesti dal mercato in continua evoluzione digitale.

Ansaldo STS segue inoltre il percorso dei propri dipendenti dalla fase di selezione sino al termine del rapporto di lavoro assicurando, attraverso processi strutturati, il rispetto delle normative, degli accordi aziendali e valorizzando la risorsa umana attraverso azioni di sviluppo.

Il processo di selezione prevede l'apertura di diversi canali finalizzati all'individuazione dei candidati migliori per la posizione aperta. Ansaldo STS offre la possibilità a coloro che intendono candidarsi per una posizione di applicare la propria candidatura attraverso il sito internet. Inoltre, la società si avvale dei principali provider di ricerca e selezione del personale per individuare personale con competenze più elevate. Da ultimo Ansaldo STS ha aperto una pagina LinkedIn ed utilizza il profilo di *recruiter* per effettuare delle selezioni mirate. Sono stati stipulati anche accordi con le università per lo *scouting* dei neolaureati e sono oramai consolidati contatti con le principali business *school* per l'effettuazione di stage e tirocini formativi.

Ogni dipendente assunto in Ansaldo STS viene inserito nella struttura organizzativa della società, riceve il *job title* e una *induction* strutturata. Ogni anno la società lancia i processi di valutazione delle performance (*PDP-Performance Development Plan*), valutazione delle competenze (*Global Job System*) e *salary review*. Questi processi, lanciati in contemporanea in tutte le *Region* di Ansaldo STS, facilitano la crescita professionale del dipendente.

L'azienda prevede inoltre dei processi rivolti alle fasce più elevate della popolazione aziendali che vengono sottoposti al processo di valutazione 360 e ricevono sistemi di incentivazione variabile (cd. MBO) e/o altri benefits¹⁰.

Il processo di valutazione 360 è esteso anche alla popolazione dei Middle Manager worldwide. Nel 2016 hanno partecipato al programma 325 risorse in tutto il mondo Ansaldo STS, mentre nel 2017 sono state 367 .

Negli ultimi due anni, in linea con i programmi di *empowerment*, anche il processo del PDP ha avuto un'ulteriore evoluzione, rendendo attori principali delle valutazioni non solo i capi funzionali ma soprattutto i *Project Manager* (PM) e i *Project Engineer* (PE).

Il sistema di valutazione delle prestazioni

La valutazione delle prestazioni è uno degli strumenti fondamentali per gestire lo sviluppo delle risorse umane. Ansaldo STS ha implementato un processo globale, strutturato e omogeneo a livello internazionale, il PDP (Performance Development Plan), lanciato per la prima volta nel 2010, che prevede l'assegnazione e la valutazione degli obiettivi di prestazione e sviluppo per tutte le persone operanti in Ansaldo STS. Il processo, gestito interamente online, diminuendo significativamente l'utilizzo della carta stampata, è strutturato in 3 fasi:

- fase 1 - pianificazione: riguarda l'assegnazione formalizzata di obiettivi collegati ad indicatori di performance di business e/o individuali e ad indicatori di sviluppo professionale;
- fase 2 - *coaching*: è basata sul monitoraggio continuo della prestazione da parte del diretto responsabile e del mentor;
- fase 3 - *review*: è la fase di *assessment* finale, in cui si consolidano tutte le valutazioni relative al dipendente (autovalutazione, valutazione del manager diretto e di persone terze selezionate all'interno dell'organizzazione al fine di avere una visione più completa delle performance individuali).

La copertura della popolazione aziendale nel processo negli ultimi anni ha raggiunto più del 95% del totale. Tale risultato è di rilevante importanza, in quanto rappresenta una base concreta per definire in maniera più oggettiva e strutturata i percorsi di sviluppo e di *rewarding* di tutto il personale Ansaldo STS nel mondo. In particolare l'integrazione con il modello delle competenze (Global Job System) ha reso il PDP uno strumento di sviluppo ancora più completo, in quanto la valutazione delle competenze e degli skill, che viene effettuata contestualmente alla valutazione delle performance, permette di definire obiettivi e percorsi di crescita individuali realmente in linea con le aspettative del ruolo.

Nel corso del 2017 a valle della *survey* "Global Employee Survey" dello scorso anno rivolta alla popolazione aziendale, la Direzione Risorse Umane ha individuato ed effettuato una serie di azioni volte a migliorare le percezioni emerse dalle risposte relative ad alcune aree. Inoltre è stato dato a ciascun manager con più di 6 riporti diretti accesso ai risultati aggregati del proprio team invitandoli a inserire tra gli obiettivi dell'anno azioni di miglioramento derivanti dai feedback illustrati nella *survey*. A settembre è stato lanciato un nuovo questionario a cui ha partecipato circa il 76% della popolazione aziendale. I risultati del 2017 hanno messo in risalto miglioramenti rispetto al 2016 su tutte le aree toccate dal sondaggio.

¹⁰ Per approfondimenti vedi paragrafo *Piani di incentivazione* nel Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017

DIALOGO CON LE PARTI SOCIALI

Il tipo di relazione di Ansaldo STS con i propri dipendenti favorisce un clima disteso, caratterizzato da una bassissima conflittualità sindacale. Tale contesto permette spesso la risoluzione di eventuali problematiche dei dipendenti tramite un rapporto diretto dipendente-azienda con un basso ricorso al rapporto mediato dalle organizzazioni sindacali, che comunque agiscono in un clima di complessiva collaborazione. Gli unici scioperi effettuati si riferiscono a problematiche di carattere politico/ sindacale generali e comunque esterne all'azienda.

A livello di Gruppo, Ansaldo STS ha stipulato accordi formali con i sindacati dei diversi Paesi coinvolti. All'interno delle aree Europa Centrale e Europa Occidentale, gli accordi riguardano, tra le altre cose, la definizione delle ore lavorative, dei salari e delle condizioni di salute e sicurezza del lavoro.

In Australia, le relazioni sindacali sono estremamente positive e ci si accinge a negoziare il prossimo contratto aziendale che avrà durata di 3 anni.

In Malesia dove, non esistendo accordi formali, i dipendenti sono tenuti a rispettare l'*Employment Act* 1955 (che determina le ore lavorative settimanali non superiori a 48) e gli specifici *Acts* emanati dal Governo in termini di salute e sicurezza.

In Italia il sistema di relazioni industriali di Ansaldo STS si basa su due livelli di partecipazione, in virtù della presenza di più sedi operative della Società dislocate in diverse aree geografiche nazionali:

1. Osservatorio Strategico; 2. Coordinamento Nazionale

Il sistema di relazioni industriali (in Italia) consente di raccogliere le istanze della popolazione aziendale e migliorare il benessere dei lavoratori. In tale ottica le OO.SS. hanno presentato a dicembre 2017 una proposta di piattaforma per il contratto integrativo di secondo livello che verrà discussa con l'azienda nel 2018. Tra le tematiche proposte che contribuiranno a migliorare le condizioni lavorative dei dipendenti si valuterà la possibilità di estendere la flessibilità di orario del lavoro dei dipendenti e di avviare una sperimentazione sullo *smart working*.

In Francia, ogni mese, i delegati del personale hanno la possibilità di presentare al datore di lavoro questioni individuali o collettive legate all'applicazione della legge, dei regolamenti e dei contratti collettivi.

Il sistema di relazioni industriali di Ansaldo STS in Spagna si basa su:

1. linee strategiche; 2. coordinamento nazionale.

Il numero totale dei dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione, laddove tale modalità di conduzione delle relazioni industriali è applicabile, è esposto nella tabella seguente:

2017	Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente		Europa Occidentale		Asia Pacific	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Executives (Dirigenti)	56	8	11	0	0	0
Middle mgmt (Quadri)	298	51	53	10	0	0
White collars (Impiegati)	1103	303	574	163	0	0
Blue collars (Operai)	38	6	62	20	6	0
TOTALE	1495	368	700	193	6	0

La percentuale di dipendenti coperti da accordi collettivi nella *Region* Europa Centrale, Orientale e Medio Oriente è del 100%, nella *Region* Europa Occidentale è del 98%. In Asia Pacific il numero di dipendenti coperti con accordi collettivi è minimo grazie al continuo sforzo dell'azienda di investire per mantenere un clima interno di equità rispetto al mercato. Nelle *Region* America e Cina il dato non è significativo in quanto non esistono contratti di lavoro collettivi.

Preavviso in caso di modifiche organizzative

L'adeguamento della struttura organizzativa, e delle procedure operative che la supportano, è un processo in costante e continua evoluzione, che risponde alla altrettanto costante e continua evoluzione dello scenario dei mercati ove Ansaldo STS opera. In caso di cambiamenti organizzativi di particolare significatività sono previste specifiche iniziative di comunicazione rivolte ad ampie fasce di dipendenti per spiegare le motivazioni alla base dei cambiamenti.

Pur non avendo un obbligo relativo al numero di settimane di preavviso, l'azienda emette, mediamente ogni sei mesi, la carta organizzativa che specifica inclusione e inquadramento di ciascun dipendente.

Inoltre, in Italia il vigente CCNL prevede uno specifico incontro informativo nel quale vengono comunicate alle Organizzazioni Sindacali le decisioni che hanno un impatto rilevante sull'organizzazione del lavoro. Analogo procedimento è previsto in Francia, preceduto dall'invio obbligatorio al *work council* di un documento contenente le motivazioni alla base del cambiamento organizzativo, cui segue entro il termine massimo di quindici giorni un incontro con i rappresentanti del *work council*.

ASPETTI SOCIALI

Customer satisfaction, *Social innovation* e Gestione etica delle forniture, sono fra gli aspetti afferenti all'ambito sociale risultati maggiormente rilevanti in termini di capacità dell'azienda di accrescerne reputazione e vantaggio competitivo e in grado di influire sul giudizio e le scelte dei propri stakeholder.

Alla data di redazione del presente documento, non risultano formalizzate specifiche politiche su tali temi, tuttavia l'azienda pratica alcune politiche che si traducono in consolidate prassi e procedure gestionali valide a livello di Gruppo.

CUSTOMER SATISFACTION

Ansaldo STS mette la soddisfazione del Cliente al centro della propria strategia: la capacità di comprendere le sue esigenze e aspettative e soddisfarle sono infatti il primo dei valori su cui si fonda la cultura dell'azienda. Ogni Cliente, in genere, ha una controparte interna ad Ansaldo STS, uno specifico Project Manager per l'attuazione del suo contratto.

Questa controparte ha il compito di assicurare la soddisfazione del cliente e dare risposta adeguata alle problematiche che possono insorgere durante lo svolgimento della commessa.

L'organizzazione delle attività di *Proposal* e *Project Management* sono fondamentali al fine di realizzare un progetto nel rispetto dei requisiti di qualità dei prodotti e servizi offerti e con la capacità di fornirli nel rispetto di vincoli temporali ed economici. A tale proposito il Project Management ha l'obiettivo di garantire gli interessi degli Stakeholder di Ansaldo STS intesi sia come azionisti, interessati principalmente al risultato economico del business, sia come Clienti, interessati a ricevere una risposta di elevata qualità, nel rispetto dei tempi prefissati e conformi alle esigenze di trasporto di una città o più in generale della comunità.

In quest'ultimo ambito l'evoluzione più significativa che ha caratterizzato le dinamiche di mercato degli ultimi anni ha portato al progressivo passaggio dalla fornitura di prodotti e tecnologie alla richiesta dei clienti di soluzioni di trasporto chiavi in mano che rispondano efficacemente alle esigenze espresse dalle istituzioni locali e nazionali. Questo nuovo tipo di offerta richiede una capacità di affiancare i clienti, considerati sempre meno acquirenti e sempre più partner, nella gestione di un progetto durante tutto il ciclo di vita.

Il processo di gestione del *customer satisfaction*

L'attività di *Customer Satisfaction* (di seguito anche CS) è seguita da un Team che comprende i responsabili di diverse funzioni: System Assurance & Control, *Railways & Mass Transit Business Unit*, *Freight Business Unit*, *Operations* e HSE, *Facility Management & Physical Security*.

L'attività di *Customer Satisfaction* si compone di diverse fasi ed è realizzata attraverso diversi strumenti capaci di monitorare accuratamente il livello di soddisfazione dei clienti e lo stato di avanzamento dei progetti sino alla loro chiusura. Tra gli strumenti utilizzati si segnalano:

- ***Customer Satisfaction Monthly Meeting***: riunioni mensili, in videoconferenza, per discutere le attività di CS e prendere decisioni sulle azioni da mettere in atto.
- ***Customer Satisfaction Quarterly Reports***: relazioni trimestrali realizzate con il supporto dei responsabili delle *Business Units* su progetti considerati critici dal punto di vista della *Customer Satisfaction*. La rilevazione delle criticità (in termini di pianificazione, qualità e costi) e delle relative azioni di mitigazione, sono di responsabilità del Project Manager. Al Report è allegata anche un'analisi statistica sull'evoluzione di tali criticità.

- La **Customer Satisfaction Survey**: serie di interviste faccia a faccia con rappresentanti di alto livello di una selezione di clienti. Tale indagine viene realizzata attraverso un apposito questionario.

CUSTOMER SATISFACTION SURVEY	2016	2017
Numero di questionari di customer satisfaction ricevuti	8	7

- La **Gestione dei reclami**, i Project Manager sono responsabili della registrazione dei reclami dei clienti, che trimestralmente sono inoltrati al coordinatore della *Customer Satisfaction*, fino a quando lo stesso reclamo non si è chiuso. Il Team di *Customer Satisfaction* verifica e registra tutte le informazioni e, due volte l'anno, predisporre un'analisi globale. Tale analisi è utilizzata come base per il calcolo del KPI "reclami dei clienti".
- La **Customer Satisfaction dei Team di progetto**, per ogni progetto importante è valutata la soddisfazione del cliente con riferimento ai seguenti principali aspetti: costi, pianificazione, Qualità dei servizi e Qualità del prodotto. I responsabili regionali delle BU raccolgono dai Project Manager i risultati di tale indagine. Infine, il Team di CS verifica il risultato globale e la coerenza dello stesso con le aspettative.
- I **Customer Satisfaction Reports**: report realizzati, con cadenza semestrale, da parte del *Customer Satisfaction Process Owner*. Tali report riassumono le attività di CS del periodo (la CS dei Team di progetto, l'analisi dei reclami, i focus sui vari progetti) e sono inviati al top management della società. Tali relazioni sono inserite nella *Management Review*.

Controllo dei rischi operativi e delle opportunità di progetto

A mitigazione dei rischi e ad accrescimento delle opportunità legati alla qualità, ai tempi e ai costi del progetto, si evidenziano:

- adozione del processo di Project Risk Management, sia in fase di offerta sia in fase di esecuzione del progetto, volto alla minimizzazione delle conseguenze di eventi negativi e alla massimizzazione degli eventi positivi mediante un monitoraggio costante dei rischi, delle mitigazioni e delle opportunità;
- chiara assegnazione di responsabilità al Project Manager, al Controller di commessa e al team di progetto;
- riesame periodico del progetto e delle stime in fase di offerta;
- monitoraggio periodico e reporting dei progetti principali dalla funzione di Risk Management;
- riesame indipendente dei progetti principali effettuata dalla funzione di Risk Management.

SOCIAL INNOVATION

NUOVE TECNOLOGIE PER MIGLIORARE LE PERFORMANCE, L’AFFIDABILITÀ, LA SICUREZZA E L’IMPATTO AMBIENTALE DI PRODOTTI E SOLUZIONI.¹¹

Ansaldo STS presta da sempre una costante attenzione all’attività di Ricerca & Sviluppo, volta all’individuazione e realizzazione di soluzioni tecniche innovative e allo sviluppo di prodotti con elevati standard qualitativi, di sicurezza e di rispetto dell’ambiente.

Ogni giorno Ansaldo STS con la sua attività si pone come obiettivo il miglioramento della qualità della vita: attraverso la progettazione di sistemi di trasporto che consentono quotidianamente di muovere in maniera sicura milioni di persone e materiali nel pieno rispetto dell’ambiente e delle efficienza energetica, la realizzazione di hardware sempre più compatti e a basso consumo energetico integrati in soluzioni sempre più avanzate e capaci di rispondere alle nuove frontiere dei bisogni della collettività, la ricerca di nuove tecnologie green e soprattutto cercando di razionalizzare i consumi evitando gli sprechi.

Oggi il team di Ansaldo STS, nell’ambito del gruppo Hitachi, può sviluppare ulteriormente il suo approccio innovativo, facendo anche leva sulle referenze del gruppo nel campo dei Big Data e dell’Internet of Things: attraverso la combinazione di diverse tecnologie diventa possibile realizzare soluzioni integrate che portano a nuove prestazioni e servizi offerti.

In Ansaldo STS “Innovation” significa anche partecipare ai progetti di ricerca finanziati dalla Commissione Europea, dal Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca, dal Ministero per lo Sviluppo Economico e dal Ministero dell’Ambiente.

Al 31 dicembre del 2017 le spese per ricerca e sviluppo assegnate direttamente al conto economico al netto dei contributi sono pari a 41,3 M€ (36,7 M€ nel 2016); in particolare i costi complessivi per le attività di ricerca e sviluppo sono stati pari a 43,6 M€ (38,6 M€ nel 2016), a fronte dei quali sono stati registrati proventi per contributi pari a circa 2,3 M€ (1,9 M€ nel 2016).

Sicurezza e affidabilità di prodotti e soluzioni

Ansaldo STS attraverso l’attività di RAMS – *Reliability, Availability, Maintainability e Safety* – assicura che prodotti, applicazioni e sistemi, sviluppati e consegnati, siano: sicuri, in conformità alle normative nazionali ed internazionali applicabili ai sistemi ferroviari; affidabili, in conformità alle richieste dei clienti e ai propri standard di qualità.

Tale attività è realizzata su tutti i progetti di Ansaldo STS in cui è implicata la sicurezza e l’affidabilità, che rappresentano più del 90% del complesso delle attività dell’azienda.

Sicurezza e affidabilità sono ottenute attraverso l’analisi dei rischi, un processo strutturato, conforme alle normative di settore, che prende avvio dalla identificazione dei rischi basata sulle esperienze precedenti, sulla valutazione delle specifiche dei diversi stati del processo e su incontri appositi (hazard workshop) nel corso dei quali le varie tematiche vengono discusse tra i maggiori esperti interni e del cliente. I possibili rischi sono poi inseriti all’interno di un registro (hazard log) che viene costantemente aggiornato durante il ciclo di vita del progetto. Il registro contiene per ogni rischio mappato le relative misure di mitigazione, le attività di verifica della loro reale implementazione e la valutazione del rischio residuo. L’insieme dei rischi residui viene valutato e accettato solo se inferiore a valori specificati dalle norme e dalle richieste del cliente.

¹¹ Per maggiori informazioni vedi i capitoli *Ambiente e Ricerca e Sviluppo* nel Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2017

Le principali normative per la sicurezza sono emanate dal CENELEC - *European Committee for Electrotechnical Standardization*. In particolare le normative di riferimento sono:

- CEI 50126 sulle RAMS in ambito ferroviario;
- CEI 50128 sulla sicurezza del software;
- CEI 50129 sulla sicurezza dei dispositivi elettronici;
- CEI 50159 sulla sicurezza delle comunicazioni in ambito ferroviario.

Rilevazione e valutazione delle non conformità e degli incidenti per migliorare la sicurezza

Ogni comportamento non conforme alle specifiche di sicurezza, in fase di sviluppo, di testing e ovviamente di esercizio, è accuratamente analizzato e registrato. In generale, nessun comportamento di questo tipo è tollerato e impone una revisione ed una modifica (hardware o software) dell'elemento che non risponde alle specifiche tecniche previste.

In generale Ansaldo STS effettua due tipi di raccolta dati per valutare l'affidabilità dei suoi prodotti: la raccolta di dati a livello di componenti (schede guaste), che viene svolta a partire dalle richieste di assistenza che arrivano al Service e la raccolta di dati a livello di sistema che incide sui parametri fondamentali di servizio (cadenzamento dei treni, corse perse, ritardi ecc.). Nel primo caso vengono effettuate delle analisi dei componenti a maggiore difettosità e si cercano soluzioni alternative che permettano migliori performance, nel secondo sono analizzate tutte le perturbazioni al servizio al fine di valutarne le cause.

Affidabilità delle soluzioni

L'affidabilità delle soluzioni deriva anche dall'utilizzo di piattaforme ridondanti che forniscono configurazioni "tolleranti al guasto" ossia in grado di continuare a funzionare anche in presenza di guasti in alcune sezioni. Questo tipo di approccio è stato applicato con successo nell'Alta Velocità Italiana, dove sono stati sviluppati dei sistemi appositi per la diagnostica ed il controllo delle sottostazioni elettriche. Grazie a questi strumenti, è possibile pianificare una "manutenzione di tipo predittivo" sulla linea, ovvero monitorare lo stato di ogni sottostazione ed evidenziare quando una di queste è a rischio guasto. In questo modo viene garantita una maggiore sostenibilità ambientale con conseguenti minori consumi di parti di ricambio e riduzione del rischio di interruzioni di esercizio della linea per guasti.

GESTIONE ETICA DELLE FORNITURE

La crescente importanza degli aspetti sociali e ambientali relativi alla Supply Chain ha portato Ansaldo STS a formulare nuovi criteri di valutazione e monitoraggio dei propri fornitori e alla definizione di un piano di intervento finalizzato a contribuire al miglioramento della loro sostenibilità.

La selezione dei fornitori e il processo che porta all'acquisto di beni, merci e servizi avvengono secondo i principi del Codice Etico di comportamento e delle procedure di qualità interne e nel rispetto delle vigenti normative ambientali, di salute e sicurezza. Nei rapporti con i fornitori e appaltatori, così come per tutti coloro con cui intrattiene rapporti commerciali e finanziari di qualsiasi natura, Ansaldo STS esige un comportamento che si ispira ai principi di lealtà, correttezza, trasparenza, efficienza, rispetto della legge.

A tal fine la selezione di fornitori e appaltatori, avviene sulla base di criteri di valutazione oggettivi, trasparenti e documentabili, in conformità ai principi non solo del Codice Etico, ma di tutte le procedure previste dai protocolli specifici, utilizzando la forma scritta e nel rispetto della struttura gerarchica esistente.

Il coordinamento della qualifica dei fornitori è stata affidata ad un nuovo ente denominato *Supplier Qualification & Monitoring* dentro il *Quality Assurance*. Inoltre è stato ulteriormente esplicitato che la fase di qualifica è interdisciplinare e si basa sui pareri di più enti aziendali che vengono coinvolti nel processo. Sono infatti coinvolti l'Ente tecnico, il *Procurement*, la Qualità e la funzione *Health Safety and Environmental* (HSE).

E' stato rivisto il questionario fornitori introducendo domande mirate su tematiche relative all'ambiente e alla sicurezza coinvolgendo direttamente la funzione HSE nella qualifica dei fornitori e definendo l'elenco delle merceologie "sensibili" per le quali è previsto il coinvolgimento obbligatorio di tale funzione.

L'aggiornamento del questionario ha riguardato i seguenti aspetti HSE

- applicazione di un sistema di gestione per la sicurezza secondo lo standard BS OHSAS 18001;
- applicazione di un sistema di gestione per l'ambiente secondo la norma UNI EN ISO 14001:2007;
- applicazione di procedure/programmi per la sostenibilità;
- applicazione di requisiti legislativi in merito ai regolamenti REACH/ROHS/RAEE;
- raccolta dei dati in merito agli infortuni, non conformità, formazione ed emergenze.

Il questionario viene inviato a tutti i nuovi fornitori in fase di qualifica.

Mappatura della Supply chain

Ansaldo STS ha effettuato una prima mappatura della propria Supply Chain riguardante il rispetto di criteri ESG (*Environmental, Social and Governance*). Il modello standard degli Ordini di Acquisto infatti richiede, nelle condizioni generali di fornitura, il rispetto del Codice Etico e nelle fasi di qualifica dei nuovi fornitori Ansaldo STS raccoglie informazioni riguardanti il rispetto di standard di qualità, igiene, salute e sicurezza del lavoro e rispetto dell'ambiente attraverso la richiesta delle certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e OHSAS 18001. Tali caratteristiche sono ritenute requisiti preferenziali e partecipano alla assegnazione del punteggio per la qualifica. Dalla mappatura è risultato:

MAPPATURA FORNITORI	2016	2017
Numero fornitori in albo per merceologie dirette e indirette (2010-2017)	15.025	16.146
Numero fornitori totali attivi (con ordine emesso nell'anno)	3.250	3.321
Numero di fornitori che rappresentano l'80% del valore dell'ordinato nell'anno	190	136
Fornitori qualificati (Classe A e B)	124	311
	<i>di cui¹²:</i>	
	<i>Fornitori certificati ISO 14001</i>	17
	<i>Fornitori certificati OHSAS 18001</i>	37

¹² I dati 2017 sono stati stimati proporzionalmente ai dati 2016.

Poiché Ansaldo STS opera sempre più in paesi emergenti, nella fase di selezione e qualifica dei fornitori si è definito di preferire aziende di grandi dimensioni e possibilmente in possesso di certificazioni di qualità, ambiente e sicurezza. Per tale motivo si è assistito nel 2017 ad una crescita del numero delle aziende qualificate di Classe A e B ed a un incremento di quelle in possesso di certificazioni ISO 14001 e OHSAS 18001.

La mappatura è il primo passo per la definizione di una politica di sostenibilità specifica della Supply Chain le cui principali linee programmatiche saranno:

- l'attività di audit verso i fornitori dei cantieri che verifichino anche le performance di sostenibilità; per i fornitori di materiali è prevista la verifica tecnica del prodotto;
- l'attività di collaborazione tra Ansaldo STS e i fornitori per la progettazione dei prodotti;
- l'attività di sensibilizzazione dei fornitori verso tematiche di sostenibilità;
- l'ampliamento delle attività di *monitoring* annuali ai fornitori di categoria A.

Negli Stati Uniti, è comune che i clienti includano l'obbligo di assegnare una percentuale del contratto alle società DBE (*Disadvantage Business Enterprises* - Imprese svantaggiate) che sono regolate dai governi federali e da quello centrale. Ciascuna DBE deve essere certificata dalla specifica Transit Authority.

Per soddisfare i requisiti contrattuali, Ansaldo STS negli USA ha identificato e qualificato diverse aziende DBE con le quali è possibile effettuare transazioni per soddisfare la percentuale richiesta dagli obiettivi del contratto.

In genere, questo comprende la formazione dei dipendenti delle aziende DBE per eseguire il lavoro normalmente svolto dai dipendenti di Ansaldo STS, in conformità con gli standard di lavorazione e lavorazione.

RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani è una tematica ritenuta molto rilevante dall'azienda e dai propri stakeholder come si evidenzia dall'analisi di materialità.

Ansaldo STS, pur non avendo formalizzato il proprio impegno in una specifica policy, pratica delle politiche volte a garantire e promuovere i diritti umani in ogni contesto in cui opera, creando pari opportunità per le proprie persone e un trattamento equo per tutti – indipendentemente da razza, nazionalità, opinioni politiche, fede religiosa, sesso, età, appartenenza a minoranze, diversa abilità, orientamento sessuale, condizioni personali o sociali – e rispettando sempre la dignità di ciascun individuo e dei lavoratori.

Ansaldo STS non consente e non tollera l'instaurazione di rapporti di lavoro – anche per opera di collaboratori esterni, fornitori o partner commerciali – in violazione della normativa vigente in materia di lavoro minorile, femminile e degli immigrati e monitora con attenzione il rischio legato alla possibilità di impiego di lavoratori forzati. La Società inoltre richiede anche ai suoi appaltatori e sub-appaltatori di garantire lo stesso atteggiamento di attenzione al fine di contribuire all'abolizione di tali pratiche illecite.

Per quanto attiene ai diritti umani legati al rapporto di lavoro Ansaldo STS offre pari opportunità, garantendo un trattamento equo sulla base delle competenze e delle capacità individuali ed assumendo le persone con regolare contratto di lavoro, principalmente a tempo indeterminato, in conformità alle leggi, ai contratti collettivi, agli accordi interni e alle normative vigenti. Assicura la libertà di associazione e si adopera affinché le relazioni industriali avvengano in un quadro relazionale sereno e amichevole, in cui i lavoratori possano esprimere le opinioni, direttamente o tramite i delegati del personale, alla Direzione Risorse Umane.

STRUMENTI E ATTIVITÀ PER IL RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il principale strumento attraverso cui Ansaldo STS è impegnata a garantire il rispetto dei diritti umani è il **Codice Etico** al quale aderiscono i membri dei propri organi di governo e controllo, i propri dirigenti e dipendenti – anche delle società direttamente o indirettamente controllate appartenenti al Gruppo – e tutti coloro che intrattengono rapporti contrattuali che comportino adempimenti dei quali la società può chiedere l'osservanza.

Nel 2017 è stata realizzata una specifica attività formativa sulle tematiche legate ai diritti umani che ha coinvolto 32 persone per un totale di 224 ore di formazione. Nel 2016 non erano stati erogati corsi di formazione analoghi.

ADESIONE AL GLOBAL COMPACT

Ansaldo STS aderisce anche al Global Compact l'iniziativa volontaria lanciata dall'ONU per promuovere la **cultura del rispetto dei diritti umani, del lavoro**, dell'ambiente e della lotta alla corruzione, declinata in 10 principi. La conferma dell'adesione ribadisce l'impegno dell'azienda a considerare il Global Compact e i suoi principi parte integrante della strategia e della propria cultura.



FONDAZIONE GLOBAL COMPACT NETWORK ITALIA

Ansaldo STS è socio Fondatore Promotore, insieme ad altre 17 organizzazioni, aziende private, università ed enti di ricerca, fondazioni non profit ed organizzazioni della società civile della Fondazione Global Compact Network Italia che ha lo scopo di contribuire allo sviluppo del "Patto Globale".

PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE

Ansaldo STS promuove, a tutti i suoi livelli e nell'ambito della propria attività, la lotta alla corruzione, in tutte le sue differenti declinazioni, sia essa di natura attiva o passiva, diretta o indiretta, coinvolgente soggetti riconducibili al settore pubblico ovvero privato.

In tale contesto, Ansaldo STS ha adottato un approccio di "tolleranza zero", che si declina nella non tolleranza, da parte della Società, di alcun tipo di corruzione, in qualsivoglia forma, modo ovvero giurisdizione essa si manifesti, includendo in tale ambito le eventuali condotte potenzialmente ammesse, tollerate o non perseguite nei Paesi in cui il Gruppo opera.

Pur non avendo una specifica policy formalizzata, Ansaldo STS ha un sistema di gestione del rischio di corruzione composto da differenti strumenti di controllo per il contrasto e la prevenzione di eventi di natura corruttiva, i quali costituiscono nel loro complesso il sistema di politiche praticate da Ansaldo STS nella lotta contro la corruzione. Tra tali strumenti, assumono particolare rilevanza il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 adottato da Ansaldo STS S.p.A., il corpo procedurale aziendale e infine le attività di due diligence condotte sulle terze parti con le quali Ansaldo STS intrattiene rapporti.

Le principali aree a rischio, sia diretto sia di supporto alla commissione dei reati di corruzione, assoggettate agli adempimenti del Modello, sono principalmente: l'area commerciale, l'area relativa alla gestione delle commesse, gli acquisti, i cantieri, l'amministrazione, la finanza ed il controllo, l'area delle Risorse Umane e quella relativa e ai finanziamenti agevolati.

Quale strumento a presidio e mitigazione del rischio di corruzione, il Codice Etico di Gruppo contiene principi e regole di comportamento il cui rispetto consente ad Ansaldo STS ed alle Società del Gruppo di prevenire la commissione di determinate irregolarità od illeciti – ivi inclusi quelli di natura corruttiva – previsti dalle normative dei vari Paesi nei quali il gruppo Ansaldo STS opera, da parte di esponenti aziendali. In particolare, per il tramite del Codice Etico, la Società favorisce ed applica una cultura aziendale ispirata alla responsabilità, alla correttezza e all'integrità nello svolgimento delle attività quotidiane, prestando massima la massima attenzione alla condotta professionale dei destinatari.

Al summenzionato Codice Etico, va ad integrarsi, quale strumento di controllo a presidio anche del rischio di corruzione, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 approvato dal Consiglio di Amministrazione di Ansaldo STS, il quale contiene specifici principi di comportamento e principi di controllo volti alla prevenzione e alla mitigazione del rischio di commissione dei reati di natura corruttiva previsti dall'Ordinamento italiano e specificatamente richiamati dagli artt. 25 e 25-ter del D.Lgs. 231/2001.

Al fine di assicurare la completa conoscenza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001 da parte di tutti i dipendenti, gli stessi ricevono una nota informativa in occasione dei successivi aggiornamenti dello stesso documento. Inoltre recentemente è stata svolta una ulteriore campagna di formazione, in modalità on-line, che ha interessato quasi tutti i dipendenti di Ansaldo STS S.p.A. I dipendenti, operanti nelle aree a rischio reato ovvero i dirigenti ed i quadri della società, sottoscrivono periodiche dichiarazioni per attestare il rispetto del Modello stesso e, ove applicabile, per descrivere i rapporti più significativi instaurati con i clienti ed i rappresentanti della pubblica amministrazione.

La prevenzione e il contrasto ai fenomeni di natura corruttiva sono garantiti anche dalla presenza di un articolato e organico corpo procedurale aziendale, applicabile – ove possibile – a tutte le Società del Gruppo, nel quale viene regolamentato lo svolgimento delle operazioni e delle transazioni aziendali in modo tale da garantire l'identificazione dei soggetti responsabili del processo decisionale e autorizzativo, garantendone inoltre la tracciabilità, in modo da

poter ricostruire, fra le altre, le motivazioni delle decisioni prese e i soggetti responsabili. Fra i processi disciplinati nel corpo procedurale aziendale, sono puntualmente disciplinati e definiti anche quelli che, per la loro natura ovvero per la tipologia di soggetti coinvolti, eventualmente anche esterni, risultano potenzialmente sensibili al rischio di corruzione.

Al fine di mitigare, fra gli altri, anche il rischio di corruzione, Ansaldo STS ha definito, quale strumento di contrasto a tale fenomeno, un processo di valutazione delle differenti tipologie di terze parti con le quali la stessa instaura rapporti commerciali, sia nell'ambito delle attività di business, sia ai fini dell'ordinaria operatività aziendale. Tale processo prevede, in ragione dei molteplici profili di rischio associabili alle terze parti di volta in volta coinvolte, differenti strumenti di valutazione, volti a verificare, fra le altre, l'eventuale sussistenza di potenziali indici di un elevato rischio di corruzione.

Sempre al fine di dotarsi di efficaci strumenti di prevenzione rispetto al verificarsi di potenziali eventi di natura corruttiva, Ansaldo STS ha avviato – a livello di Gruppo – un'attività volta ad analizzare il proprio sistema di gestione del rischio di corruzione e a individuare eventuali ambiti di rafforzamento dello stesso. Tale attività, anche in ossequio alla vocazione internazionale caratterizzante il business della Società, è stata svolta tenendo in considerazione le *Best Practices* in materia e le principali *Guidelines / Convenzioni* internazionali aventi a oggetto la tematica afferente alla prevenzione e al contrasto della corruzione. Tale attività, anche al fine di garantire la coerenza e l'organicità dei sistemi di gestione del rischio adottati dalla Società, è stata svolta anche in un'ottica integrata e in pieno coordinamento con gli strumenti definiti a presidio del rischio ex D.Lgs. 231/2001.

Le iniziative di rafforzamento individuate a esito della suddetta attività di analisi, andranno ad affinare l'attuale sistema aziendale di gestione del rischio di corruzione, in un'ottica di accrescimento dell'efficacia degli strumenti di mitigazione rispetto al contrasto e alla prevenzione dei fenomeni di natura corruttiva anche di natura internazionale. A tal riguardo, a beneficio delle attività di analisi, come già sopra rappresentato, Ansaldo STS si è avvalsa dell'ausilio delle *best practice* di settore.

A esito di tale attività di analisi, Ansaldo STS è in procinto, fra gli altri, di:

- affinare il proprio sistema di *Corporate Governance*, tramite una capillare attribuzione di ulteriori e specifici ruoli / responsabilità nell'ambito del sistema di gestione del rischio di corruzione, a valere anche in un'ottica di Gruppo;
- rafforzare gli strumenti di monitoraggio e i meccanismi di controllo previsti a presidio del rischio di corruzione attualmente esistenti, nonché a definirne di ulteriori;
- rafforzare gli strumenti di diffusione degli elementi costituenti il proprio sistema di gestione del rischio di corruzione nei confronti del proprio personale, nonché di sensibilizzazione e di formazione dello stesso.

Si evidenzia infine che, nel corso dell'anno, non sono stati rilevati casi di corruzione che abbiano coinvolto la Società e/o i dipendenti della stessa.

APPENDICE

GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARDS	Disclosures	Cross-reference	Omission Reason Explanation
General Disclosure			
GRI 102-1	Name of the Organization	p.1	
GRI 102-2	Activities, brands, products and services	p.5-8	
GRI 102-4	Location of operations	p.15-16	
GRI 102-8	Information on employees and other workers	p. 29-32	
GRI 102-15	Key impacts, risks, and opportunities	p.11-13; 21; 28; 41; 46; 47-48	
GRI 102-43	Approach to stakeholder engagement	p. 38-38; 40-41	<i>Non è attualmente riportato il dettaglio dei canali di comunicazione utilizzati con le varie categorie di stakeholder e la relativa periodicità di ascolto.</i>
GRI 102-47	List of material topics	p.4; 10-11	
GRI 102-55	GRI content index	p.49	
Management Approach			
GRI 103-2	The management approach and its components	p.15-17; 19-21; 23; 25; 26; 27; 28; 29; 34; 34-35;38-39; 40-41; 42-43; 43-45; 46; 47-48	
Anti-corruption			
GRI 205-3	Confirmed incidents of corruption and actions taken	p.48	
Energy			
GRI 302-1	Energy consumption within the organization	p.23-24	
GRI 302-3	Energy intensity	p.24-25	
GRI 302-4	Reduction of energy consumption	p.23-25	
Water			
GRI 303-1	Water withdrawal by source	p.26	
Emissions			
GRI 305-1	Direct (Scope 1) GHG emissions	p.22	
GRI 305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	p.22	
GRI 305-4	GHG emissions intensity	p.22	
GRI 305-7	Nitrogen oxides (NOX), Sulphur oxides (SOX), and other significant air emissions	p.25	
Effluents and waste			
GRI 306-2	Waste by type and disposal method	p.27	
Supplier Environmental Assessment			
GRI 308-1	New suppliers that were screened using environmental criteria	p.44	
Employment			
GRI 401-1	New employee hires and employee turnover	p.32-33	
GRI 401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	p.34-35	
Labor management relations			
GRI 402-1	Minimum notice periods regarding operational changes	p.39	

Occupational Health and Safety			
GRI 403-2	Types of injury and rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities	p.17	<i>Non sono attualmente raccolti e disponibili i dati relativi a:</i> - <i>suddivisioni per genere e regione geografica degli indici infortunistici</i> - <i>tasso di assenteismo</i> - <i>frequenza di malattie occupazionali</i>
Training and Education			
GRI 404-1	Average hours of training per year per employee	p.36	
GRI 404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	p.35-37	
Diversity and equal opportunity			
GRI 405-1	Diversity of governance bodies and employees	p. 29-32; 34	
Human Rights Assessment			
GRI 412-2	Employee training on human rights policies or procedures	p.46	
Customer Health and Safety			
GRI 416-1	Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	p.42-43	