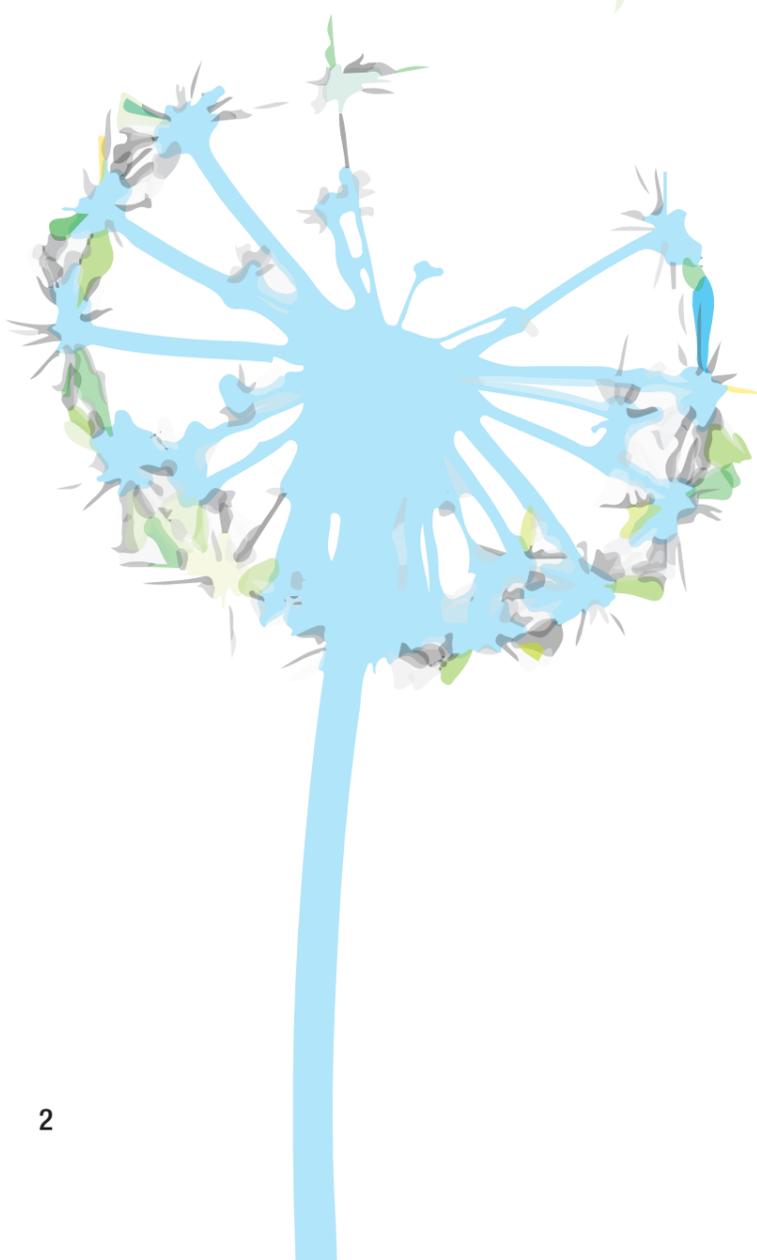




Gruppo **TREVII**

Dichiarazione Non Finanziaria

Dichiarazione consolidata di
carattere non finanziario 2020



Indice

La DNF del Gruppo Trevi	4
- Analisi e matrice di materialità	6
- Temi materiali Gruppo Trevi	8
Il Gruppo Trevi oggi	10
- Le Divisioni operative e i Settori di attività	14
- Corporate Governance	18
- Gestione dei Rischi	20
- Imposte	22
- Innovazione e qualità per il cliente	26
Lotta alla corruzione	30
La mitigazione degli impatti ambientali	36
La gestione del personale	44
- L'impegno per la salute e la sicurezza	59
Gestione adeguata e tempestiva delle emergenze sanitarie	63
L'attenzione alle comunità locali	64
Il rispetto dei diritti umani	66
Piano di miglioramento	70
Nota metodologica	72
Relazione della Società di revisione	83

Guida alla lettura

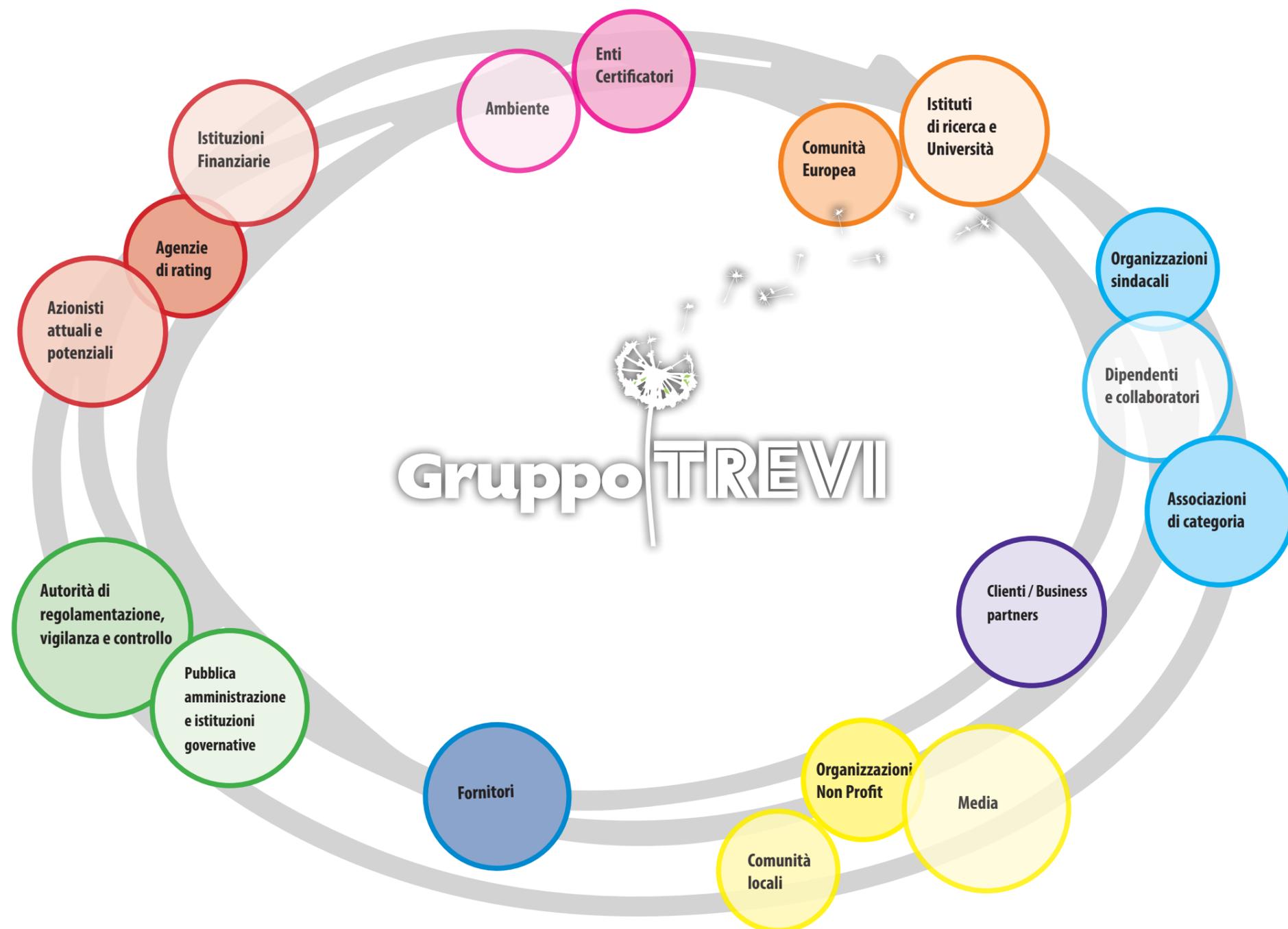
La DNF del Gruppo Trevi

Il presente documento rappresenta la "Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario" 2020 (di seguito anche "Dichiarazione") del Gruppo Trevi (di seguito denominato anche come "Gruppo"), così come richiesto dal Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016 (di seguito il "Decreto") di recepimento della Direttiva Europea 2014/95/UE (di seguito la "Direttiva"), e – su decisione del Gruppo – tale dichiarazione costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla Gestione e Assetti Proprietari 2020.

La DNF offre un quadro sintetico, ma esaustivo, della strategia del Gruppo nella gestione integrata dei temi ambientali, sociali, e di governance (ESG) ed economici, mediante la rendicontazione delle proprie performance e delle politiche in relazione a un insieme di tematiche materiali identificate fra i diversi ambiti di riferimento del Decreto e ritenute più rilevanti e appropriate per l'organizzazione e i suoi stakeholders di riferimento. Tematiche sulle quali orientare progressivamente la propria pianificazione, rendicontazione e comunicazione di sostenibilità.

In aggiunta, il Decreto richiede la descrizione dei principali rischi, generati e/o subiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, delle politiche praticate dall'impresa, dei relativi indicatori di prestazione e del modello aziendale di gestione ed organizzazione.

Gli stakeholders del Gruppo



Analisi e matrice di materialità

La rendicontazione non finanziaria del Gruppo Trevi si focalizza sull'importanza o materialità dei diversi aspetti relativi alle proprie attività nonché su quegli ambiti previsti dal D.Lgs. n. 254/2016 relativi alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, all'ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani.

Il Gruppo Trevi ha avviato fin dal 2017 un processo di identificazione dei temi materiali (rilevanti) da rendicontare, cioè di quei temi:

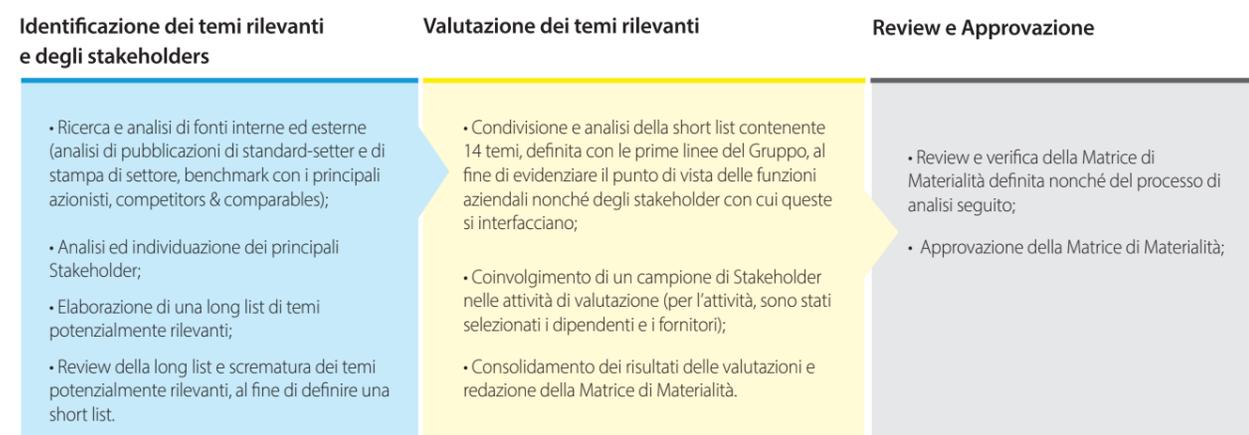
- di significativo impatto economico, ambientale o sociale per il business del Gruppo;

- che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Secondo questa prospettiva, la materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli stakeholder.

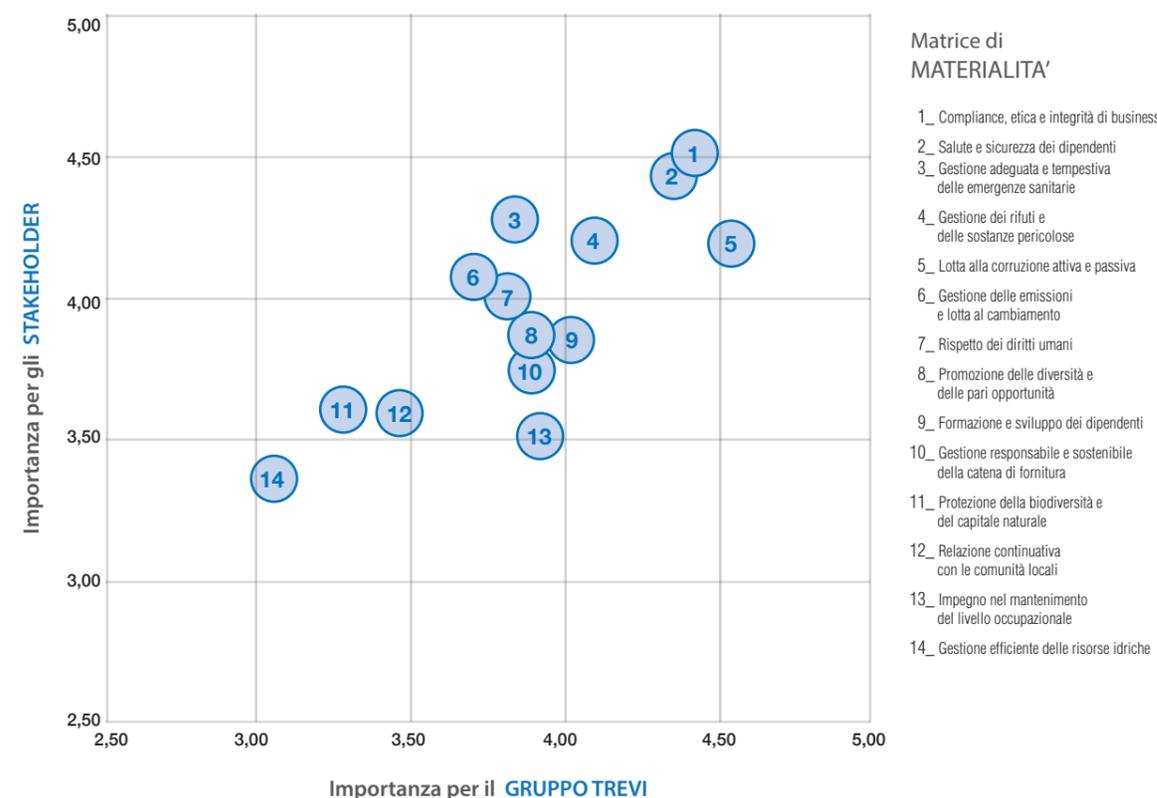
In considerazione delle priorità di business e dell'evoluzione del contesto interno ed esterno, alla fine del 2020 è stato avviato il nuovo processo di identificazione dei temi maggiormente rilevanti, tenendo conto delle linee guida per il reporting di sostenibilità del GRI (*Global Reporting Initiative*).

Nel dettaglio, il processo di analisi di materialità è stato strutturato come segue:



I temi "materiali" emersi durante l'analisi condotta rispecchiano i temi imprescindibili nella gestione del business del Gruppo e i risultati emersi dall'analisi di materialità sono illustrati nella matrice grafica presentata di seguito.

Si precisa che la matrice di materialità viene rappresentata all'interno di un grafico in cui si dà evidenza dell'importanza attribuita ad ogni tema dal punto di vista interno del Gruppo (*asse X*) e degli stakeholder (*asse Y*): quanto più alto e a destra sarà collocato il tema sul grafico, tanto più elevata sarà la sua rilevanza per entrambe le parti. Questa rappresentazione consente di valutare la significatività e, quindi "materialità", di ogni tema in base al suo posizionamento complessivo rispetto ai due assi.



Temi materiali del Gruppo



Lotta alla corruzione

Compliance, etica e integrità di business

Il tema fa riferimento all'impegno del Gruppo nel rispetto degli standard etici e morali e nel diffondere una cultura e dei valori aziendali al fine di supportare il rispetto da parte di tutta l'organizzazione dei comportamenti etici e della normativa vigente nel paese in cui il Gruppo opera. Il Gruppo osserva leggi e regolamenti nel proprio approccio al mercato agendo nel rispetto di questi.

Lotta alla corruzione attiva e passiva

Il tema si riferisce all'impegno del Gruppo nella lotta contro la corruzione attiva e passiva attraverso policy, procedure e meccanismi di segnalazione di potenziali irregolarità o comportamenti illeciti.



Aspetti ambientali

Gestione delle emissioni e lotta al cambiamento climatico

Il tema fa riferimento alla promozione di strategie di riduzione delle emissioni in atmosfera e sviluppo di energie rinnovabili con l'obiettivo per il Gruppo di ridurre gradualmente la dipendenza dal settore dei combustibili fossili e diminuire il proprio impatto sull'ambiente. Inoltre, si vuole promuovere il monitoraggio delle emissioni e il miglioramento delle proprie performance nell'ambito della riduzione delle emissioni climalteranti e dell'incremento dell'efficienza energetica.

Gestione efficiente delle risorse idriche

Il tema fa riferimento all'approccio del Gruppo in materia di gestione efficiente e responsabile delle risorse idriche, con l'obiettivo di ridurre le perdite di acqua lungo la catena produttiva e adottare una gestione sostenibile della risorsa stessa in un'ottica circolare.

Protezione della biodiversità e del capitale naturale

Impegno da parte Gruppo nel salvaguardare il patrimonio paesaggistico e dei territori in prossimità delle operations aziendali, grazie anche a periodiche attività di monitoraggio e analisi, volte a minimizzare gli impatti sulla biodiversità e sull'ecosistema.

Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose

Il tema vuole fare riferimento all'attenzione verso i rifiuti prodotti dal Gruppo, presso le sedi legali, operative e i cantieri (qualora gestiti come General Contractor), nonché alla gestione in maniera idonea dello smaltimento dei rifiuti pericolosi avvalendosi di ditte specializzate e qualificate.



Gestione del personale

Impegno nel mantenimento del livello occupazionale

Il Gruppo ha individuato le risorse umane come fattore chiave per il successo del business, date le competenze altamente specialistiche necessarie e le capacità richieste per svolgere il servizio al cliente anche in contesti difficili.

Pertanto il Gruppo, al fine di tutelare il mantenimento del livello occupazionale, adotta processi strutturati, eroga servizi per lo sviluppo delle competenze e promuove iniziative di dialogo e collaborazione sistematici tra Società e dipendente.

Promozione della diversità e delle pari opportunità

Il Gruppo si impegna a garantire le medesime opportunità a tutti i lavoratori in termini di trattamenti retributivi e contrattuali basati esclusivamente su criteri quali meritocrazia e competenze. Inoltre, si impegna a promuovere un ambiente inclusivo, che rispetti le differenze di genere, età, etnia, orientamento sessuale e religioso nell'ambito delle politiche di assunzione, formazione e crescita personale.



Aspetti sociali

Formazione e sviluppo dei dipendenti

È priorità del Gruppo creare percorsi di sviluppo e formazione, volti a potenziare le competenze tecniche, manageriali e organizzative dei dipendenti.

Il tema fa riferimento agli investimenti sulle risorse del capitale umano tramite corsi di aggiornamento e formazione, oltre a seminari e training differenziati a seconda del ruolo ricoperto e del piano di sviluppo.

Salute e sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori

Il tema fa riferimento alla prevenzione e protezione dai rischi inerenti la salute e sicurezza dei propri dipendenti al fine di ridurre al minimo l'esposizione dei lavoratori nei confronti di questi.

La sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori è infatti uno degli elementi imprescindibili nelle attività quotidiane del Gruppo.

Relazione continuativa con le comunità locali

Impegno nei confronti delle comunità locali nel gestire l'impatto derivante dalle attività del Gruppo e promozione di programmi di sviluppo. Il tema infatti fa riferimento alla capacità del Gruppo di impegnarsi nella creazione di valore a lungo termine per tutti i suoi stakeholder, in particolare a livello locale, individuando obiettivi comuni e concordando insieme iniziative specifiche di promozione, sostegno e sviluppo.



Tutela dei Diritti Umani

Rispetto dei diritti umani

Il tema si riferisce al rispetto delle pratiche e condizioni di lavoro adeguate ad assicurare la tutela dei diritti umani da parte di soggetti interni ed esterni all'azienda. Pertanto, il Gruppo si impegna a garantire pratiche e condizioni di lavoro adeguate ad assicurare la tutela dei diritti umani da parte del Gruppo e dei fornitori.

Gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura

La gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura si riferisce all'importanza dei sistemi produttivi e all'adozione di politiche di selezione dei fornitori, dei collaboratori, dei partner commerciali impiegando processi equi e trasparenti. Il tema, inoltre, prevede l'integrazione non solo di criteri di legalità e di trasparenza ma mira anche alla promozione delle pratiche di responsabilità sociale e ambientale (ad esempio, possesso di certificazioni ISO 9001, ISO 14001, EMAS, ISO 45001, SA8000, ecc.).



Temi trasversali

Gestione adeguata e tempestiva delle emergenze sanitarie

Il Gruppo risponde tempestivamente alle segnalazioni dovute all'emergenza sanitaria tutelando pienamente i propri dipendenti e collaboratori, al fine di garantire una business continuity nel processo aziendale.

La società valuta opportunamente la creazione di specifici Team dedicati al monitoraggio e all'analisi dell'evoluzione dell'emergenza sanitaria in questione, in modo da implementare opportuni piani mitigativi e al fine di ridurre al minimo le problematiche di salute dei propri dipendenti e collaboratori e interruzioni delle attività.

Il Gruppo Trevi oggi

Missione

Progettiamo e realizziamo strutture e fondazioni solide e sicure per le principali infrastrutture per migliorare la qualità della vita delle persone

Visione

Essere il partner di riferimento nella ingegnerizzazione e realizzazione di soluzioni affidabili, durature e innovative per l'ingegneria del sottosuolo

Gruppo Trevi nasce nel 1957 a Cesena.

Nel corso di oltre 60 anni di attività ha saputo imporsi come una delle realtà internazionali più affermate e tecnologicamente all'avanguardia nel settore dell'ingegneria del sottosuolo.

Un'expertise riconosciuta nelle opere di fondazioni speciali e consolidamenti di terreni per i grandi interventi infrastrutturali: metropolitane, ponti, viadotti, dighe, porti e banchine, linee ferroviarie e autostradali, edifici industriali e civili e anche per la messa in sicurezza dei siti inquinati.

Internazionalizzazione.

Il Gruppo oggi è composto, grazie alle acquisizioni avvenute nel corso degli anni, da **69 società controllate**, con una presenza complessiva sul territorio in **39 Paesi**.

Il Gruppo è infatti presente in Italia, Germania, Austria, Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Norvegia, India, Filippine, Hong Kong, Singapore, Tailandia, Cina, Giappone, Australia, Stati Uniti, Canada, Colombia, Venezuela, Cile, Argentina, Uruguay, Perù, Brasile, Repubblica di Panama, Iraq, Arabia Saudita, U.A.E., Oman, Qatar, Kuwait, Egitto, Turchia, Nigeria, Algeria, Mozambico, Angola, Libia. L'internazionalizzazione delle attività è sempre stata, sin dalla propria costituzione (il primo lavoro all'estero è stato eseguito nel 1967 in Nigeria), un punto di forza del Gruppo Trevi, tanto che anche nel 2020, la quota maggioritaria dei ricavi (esattamente il 90%) è stato generata all'estero.

Opere che hanno lasciato un segno nel mondo dell'ingegneria del sottosuolo

Negli anni il Gruppo Trevi ha messo la propria firma su alcuni progetti che hanno fatto la storia del settore a livello mondiale: tra queste ricordiamo la **Diga di Ertan** in Cina, il consolidamento della **Torre di Pisa** (del quale ricorre quest'anno il ventennale dalla riconsegna), la costruzione della nuova **Biblioteca di Alessandria** in Egitto, le fondazioni del **Ponte Vasco da Gama** sul fiume Tago in Portogallo, le opere di fondazione del nuovo **World Trade Center** di New York, la riabilitazione della diga di **Wolf Creek** negli Stati Uniti, il consolidamento dell'**argine LPV-111** di New Orleans distrutto dall'uragano Katrina, il recupero della **Costa Concordia**, la messa in sicurezza della **diga di Mosul** in Iraq e la **diga di Herbert Hoover** negli Stati Uniti.

“ Siamo il risultato di un lungo viaggio in cui gli obiettivi raggiunti altro non sono che nuovi punti di partenza per continuare a innovare e crescere, umanamente e professionalmente.

Questa è l'essenza del nostro Gruppo.

”



Una storia lunga oltre 60 anni

Viene fondata l'Impresa Palificazioni Trevisani, Geom. Davide.

Davide Trevisani decide di creare a Cesena l' "Impresa Palificazioni Trevisani Geom. Davide", un punto di riferimento in termini di tecnologia nel mondo dell'ingegneria del sottosuolo.

1957

1962

Nasce la prima attrezzatura semovente per l'esecuzione di pali battuti.

1969

Costituzione di Soilmec.

1967

Viene prodotta la prima rotary RT3 a tre rulli. La svolta avviene con la prima grande opera a livello internazionale: la costruzione delle fondazioni per l'**Apapa Road** a Lagos, in Nigeria.

1981

Il progetto estremamente complesso per la costruzione della **diga di Khao-Laem** in Thailandia rappresenta un'altra pietra miliare nella storia e nella crescita del Gruppo.

1995

Iniziano i lavori di consolidamento di un capolavoro dell'arte italiana famoso in tutto il mondo: **la Torre di Pisa**.

1997

Trevi **acquisisce I.C.O.S. Boston**, azienda storica leader nelle opere di fondazioni speciali nel mercato del Nord America.

1999

Costituzione di Petreven.

La holding del Gruppo Trevi, "TREVI-Finanziaria Industriale S.p.A.", viene quotata alla Borsa di Milano.

Acquisizione di SWISSBORING, società operativa nell'area del Golfo Arabico dal 1973.

2008

Il Gruppo Trevi si aggiudica i lavori per la **diga di Wolf Creek**. Si tratta della quarta commessa affidatagli dall'American Corps of Engineers.

2007

Lavori di fondazione nell'ambito della ricostruzione del **World Trade Center** a New York City, New York.

2005

Trevi acquisisce l'impresa Ing. Giovanni Rodio S.p.A.

2004

Nasce Drillmec.

2017

Fondazione per **Meydan One Mall** e in particolare per la pista da sci indoor più lunga del mondo (Expo 2020).

2016

Messa in sicurezza della **Diga di Mosul, Iraq**.

2010

Trevi all'opera per consolidare gli argini a **New Orleans** dopo l'uragano Katrina, un intervento che ha permesso di rafforzare la collaborazione con l'American Corps of Engineers.

2011

Trevi si aggiudica i lavori per la costruzione della nuova **Metro di Copenhagen**.

2012

Progetto di **recupero della Costa Concordia**.

2019

Parigi, Francia
Trevi partecipa con 4 cantieri di fondazione alla realizzazione della nuova linea metropolitana **Grand Paris Express**.

Roma, Italia
Coinvolgimento di Trevi nel progetto linea "C" della metropolitana di Roma che prevede la costruzione e la riabilitazione di 30 stazioni e 21,5 km di linea metropolitana

2018

Chacao bridge, Cile
Il Ministero dei Lavori Pubblici del Cile ha approvato il progetto definitivo di quello che sarà il più lungo ponte sospeso del Sud America. Trevi si occuperà di pali in acqua diametro 2500 mm ad una profondità di oltre 50 metri.

Francoforte, Germania
Iniziano i lavori preparatori all'allestimento del cantiere "FOUR Frankfurt" in centro a Francoforte. Trevi Geotechnik (filiale del Gruppo Trevi) è coinvolta nelle operazioni di fondazioni speciali.

2020

Drammen, Norvegia
Veidekke Entreprenør, la più grande società di costruzioni norvegese, ha affidato a Trevi S.p.A. i lavori di contenimento e di miglioramento del suolo del tunnel Drammen (opere di taglio e copertura),

“ Una storia forte come la pietra e leggera come il vento.
Una storia profonda di chi dedica la vita
a costruire radici solide e sicure. ”

Il Gruppo Trevi oggi

Le Divisioni operative e i settori di attività

Il Gruppo Trevi* opera attraverso le Divisioni Trevi e Soilmec sotto la guida strategica e il coordinamento di TREVI-Finanziaria Industriale S.p.A. (TreviFin), la Capogruppo quotata dal 1999 alla Borsa Italiana, con sede legale in Via Larga, 201 a Cesena.

Le due Divisioni operano a livelli diversi della catena del valore e secondo modelli operativi distintivi che prevedono un'integrazione in termini di know-how tra i servizi di ingegneria - sviluppati da Trevi - e di progettazione e produzione di macchinari di Soilmec: un modello di business, che grazie allo scambio continuo fra innovazione tecnologica e di processo, rafforza la leadership nei settori di riferimento, sviluppa innovazioni e crea il vantaggio competitivo.

Il Gruppo Trevi è attivo nel settore **Costruzioni & Infrastrutture**, attraverso la Divisione Trevi realizza fondazioni speciali ed opere speciali, consolidamenti di terreni per grandi interventi infrastrutturali (*metropolitane, dighe, porti e banchine, ponti e viadotti, linee ferroviarie e autostradali, edifici industriali e civili*) e mette in sicurezza siti inquinati mentre con la Divisione Soilmec progetta, produce e commercializza macchinari, impianti e servizi per l'ingegneria del sottosuolo.

Trevi opera principalmente come sub-contractor per conto di clienti pubblici e privati, a valle della valutazione di fattibilità, del processo autorizzativo e dell'ottenimento dei permessi per la realizzazione delle opere e infrastrutture. Nella maggior parte dei casi, quindi, Trevi assume un ruolo prettamente esecutivo e azioni quali l'approvvigionamento dei materiali, la gestione dei cantieri e dei loro impatti, anche per quanto riguarda aspetti quali i rifiuti, l'acquisto di energia e le relazioni con le comunità locali, sono gestite direttamente

dal General Contractor, responsabile dell'esecuzione dell'opera nel suo complesso. Solo in alcuni ambiti ben precisi, quali la messa in sicurezza di dighe o argini o i lavori marittimi, Trevi si propone come "General Contractor Specialist" in quanto riesce ad incidere anche in fase di progettazione, caratteristica che ha un grande valore di pay out tecnico/economico

Soilmec sviluppa un modello operativo che parte con la progettazione, prosegue con l'approvvigionamento di materiali, principalmente prodotti finiti (*come ad esempio motori, parti elettroniche, impianti idraulici, strutture metalliche, semilavorati, ecc.*) e culmina nella produzione, ovvero un insieme di attività di assemblaggio di componenti e piccola carpenteria, che si caratterizza per una forte attenzione alla qualità e alla sicurezza per l'utilizzatore finale.

La fase di progettazione dei macchinari e degli impianti, in carico a team di ricerca e sviluppo, lavora per rispondere in modo mirato alle esigenze dei diversi clienti - tra i quali in primis proprio Trevi - così da agevolare lo svolgimento delle fasi successive e garantirne il corretto andamento.

Inoltre, Soilmec si occupa della distribuzione e della vendita delle macchine attraverso le proprie filiali commerciali in Italia e all'estero e, inoltre, offre servizi di affitto, manutenzione programmata e straordinaria e formazione sull'utilizzo delle macchine.

Si precisa infine come, nella maggior parte dei casi, la dismissione dei macchinari giunti a fine vita e completamente ammortizzati non ricade nel perimetro di responsabilità delle società del Gruppo; infatti, per tali macchinari esistono delle liste di dismissione, che prevedono la loro cessione a terzi.

Fondazioni off shore per il Ponte sul canale di Chacao - Cile



Per noi consolidare significa rafforzare, ricompattare, preparare il terreno a nuovi progetti che migliorano la vita delle persone.

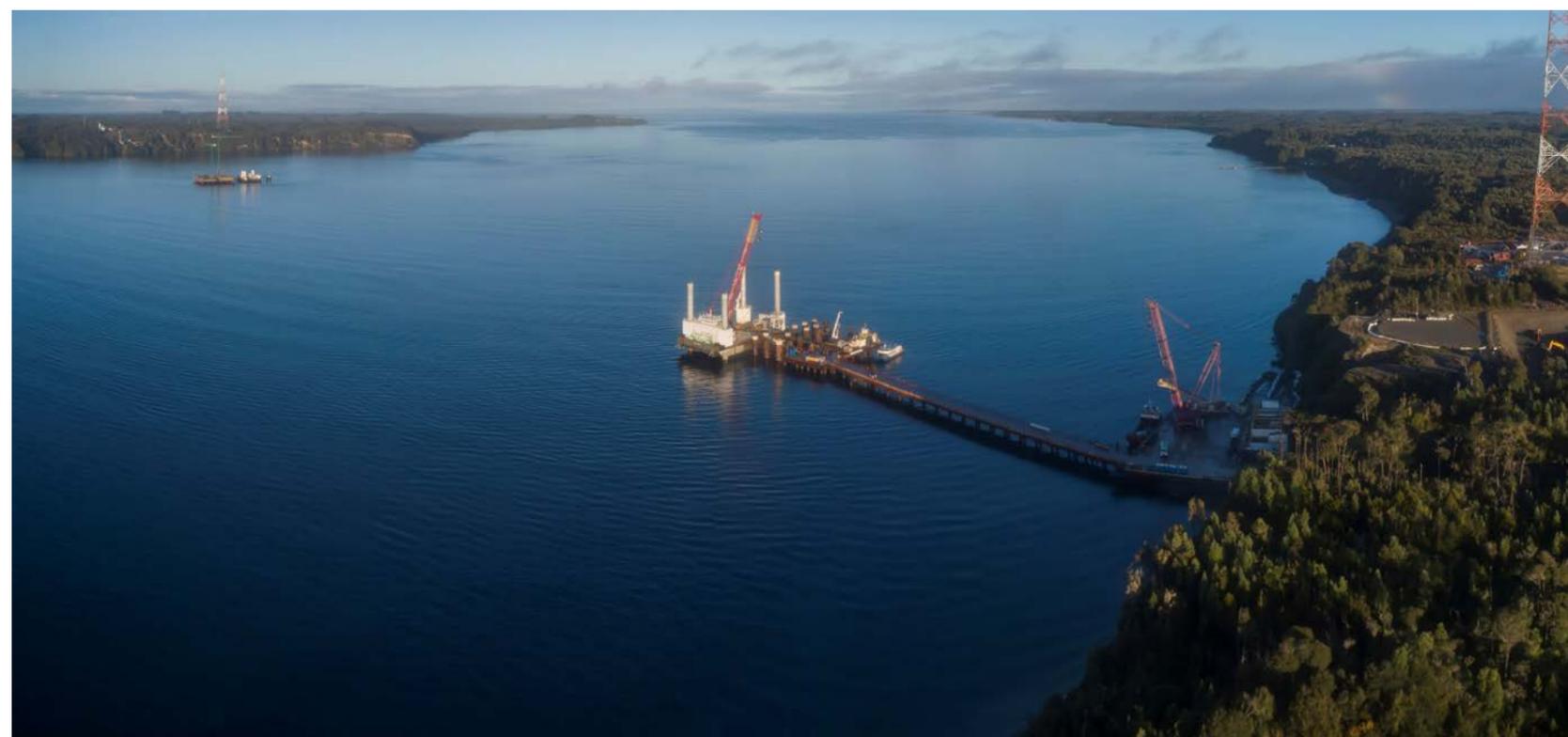


Trevi e Soilmec: Adesione ad Associazioni

Nel corso del 2020 la **Divisione Trevi** è stata iscritta a livello nazionale all'ANCE (*Associazione Nazionale Costruttori Edili*), all'AIF (*Associazione Imprese Fondazioni*), e a livello internazionale all'EFFC (*European Federation of Foundation Contractors*) e al DFI (*Deep Foundation Institute*), associazione internazionale no-profit di appaltatori, ingegneri, produttori, fornitori, accademici e proprietari nel settore delle fondazioni profonde. La **Divisione Soilmec** ha rinnovato la propria partecipazione a livello nazionale all'UNACEA (*Unione Nazionale Aziende Costruzione Equipment and Attachment*), ad ANIMA, l'organizzazione industriale di categoria del sistema Confindustria che rappresenta le aziende della meccanica, all'UNI (*Ente Nazionale Italiano di Unificazione*), all'AIF (*Associazione Imprese Fondazioni*), a CONFIN-DUSTRIA ROMAGNA e a Romagna Tech, associazione consortile per la promozione dello sviluppo economico, dell'imprenditorialità, della ricerca industriale e dell'innovazione nelle sue diverse espressioni, ponendo

come punto d'incontro fra Istituzioni pubbliche, iniziativa privata ed Enti di ricerca. Mentre a livello internazionale al DFI (*Deep Foundation Institute*).

** In data 31 marzo 2020, Trevi-Finanziaria Industriale S.p.A. ha comunicato al mercato il completamento con successo della seconda parte del closing per la cessione della Divisione Oil&Gas del Gruppo Trevi a MEIL Global Holdings BV, società appartenente al gruppo indiano Megha Engineering & Infrastructures Ltd. La prima parte del closing era stata eseguita lo scorso 28 febbraio 2020.*



Divisioni attive nel settore delle Costruzioni & Infrastrutture



Realizza opere di fondazioni speciali e consolidamenti di terreni per grandi interventi infrastrutturali (*metropolitane, dighe, porti e banchine, ponti, linee ferroviarie e autostradali, edifici industriali e civili*), mette in sicurezza siti inquinati, costruisce e gestisce parcheggi interrati e automatizzati.

Grazie all'innovazione e alla qualità di esecuzione dei propri servizi, Trevi è riconosciuta come partner tecnologico di riferimento nel campo delle opere ingegneristiche relative al sottosuolo a livello mondiale.



È tra i leader nella progettazione, produzione e commercializzazione di attrezzature e servizi per opere di fondazioni speciali e consolidamenti di terreni.

Soilmec offre una gamma ampia e personalizzabile di impianti e attrezzature di supporto in grado di rispondere a qualsiasi esigenza operativa e di cantiere.

Lavori di fondazione per il Progetto "4 Frankfurt" _ Germania



Il Gruppo Trevi oggi Corporate governance

La Società TREVI - Finanziaria Industriale (TreviFin) è una società per azioni quotata sulla Borsa di Milano dal 1999 e il suo azionariato, relativamente alle partecipazioni rilevanti, al 31.12.2020 è il seguente:

La capogruppo TreviFin è organizzata secondo il modello di amministrazione e controllo tradizionale di cui agli artt. 2380-bis e seguenti del Codice Civile.

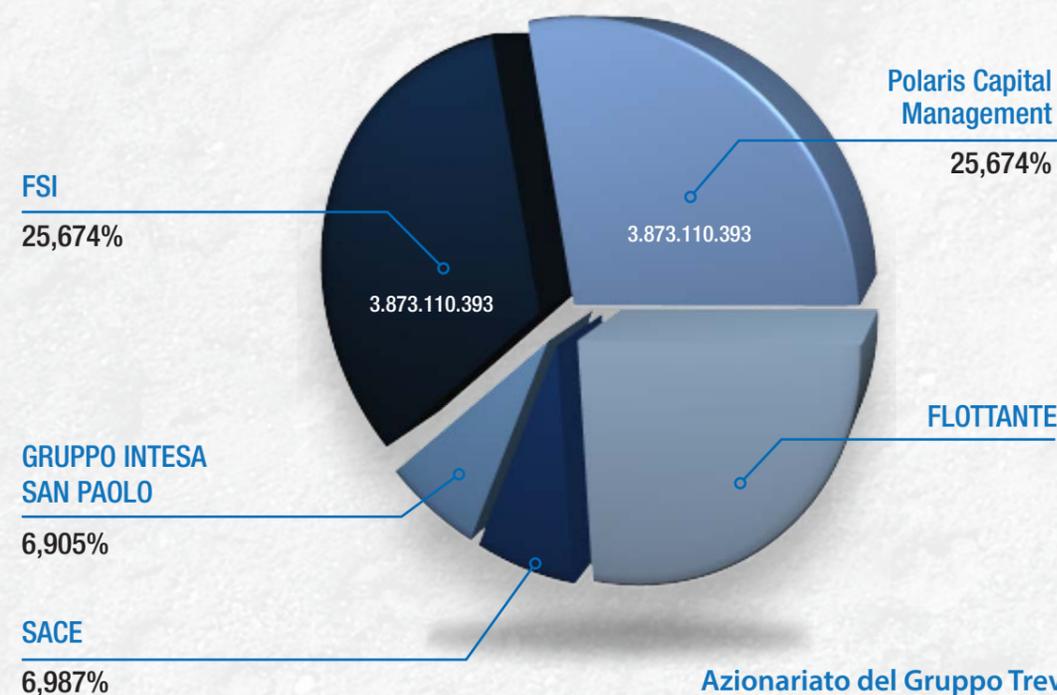
Il sistema di governance adottato è in linea con i criteri e i principi applicativi formulati dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana per le società quotate di tempo in tempo vigente. Il Consiglio d'Amministrazione (CdA) riveste un ruolo centrale nella guida e nella gestione del Gruppo, facendosi carico delle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico.

Alla data del 31 dicembre 2020, la Società ha al suo interno, così come previsto dal Codice di Corporate

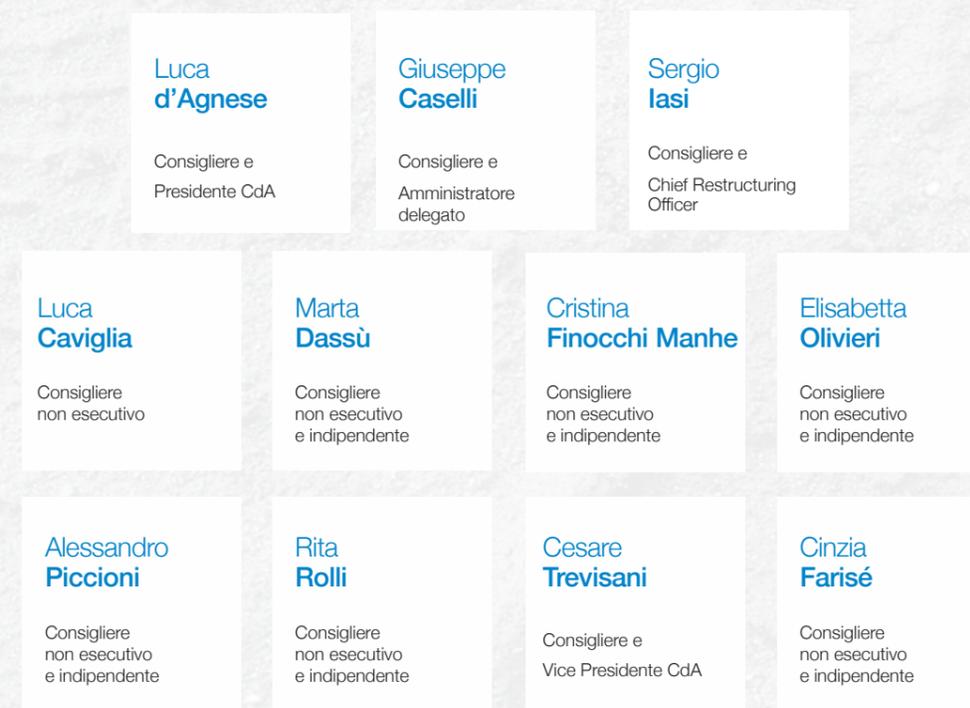
Governance, il Comitato per la Nomina e la Remunerazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (con il Consiglio di Amministrazione attualmente in vigore e nominato il 30 settembre 2019, è stata aggiunta la competenza del Comitato sui temi di sostenibilità) e, dall'esercizio 2010, a seguito dell'approvazione della prima procedura parti correlate, la Società ha istituito un Comitato Parti Correlate, non previsto nel Codice di Autodisciplina; ciascun comitato è costituito da Amministratori tutti non esecutivi e indipendenti.

Il Collegio Sindacale vigila sull'osservanza della legge e dello statuto e sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo funzionamento.

Nel corso dell'anno 2020, in considerazione della situazione legata alla pandemia COVID-19, gli organi



Azionariato del Gruppo Trevi
Lo schema di cui sopra dettaglia le partecipazioni sopra la soglia del 5%.



Composizione del Consiglio di Amministrazione di TREVI - Finanziaria Industriale S.p.A.

societari e, in particolare, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, hanno prestato particolare attenzione, dedicando apposite sessioni, ai riflessi della stessa sull'attività della Società e del Gruppo nonché alle azioni messe in campo per far fronte all'emergenza pandemica.

Sempre nel corso del 2020 nella definizione del nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) per la prima volta è stato inserito un obiettivo di Sostenibilità, costituito dalla elaborazione di un Codice di Comportamento Fornitori che sia basato su criteri di ESG e che - nell'esercizio 2022 - veda almeno il 25% del volume degli acquisti di Gruppo con fornitori che abbiano accettato formalmente tale Codice di Comportamento Fornitori. Il piano LTI è stato approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 30 dicembre 2020.

La revisione legale dei bilanci di esercizio e consolidati è affidata alla società di revisione KPMG S.p.A., ai sensi del D.lgs. 39/2010 per il novennio 2017-2025.

L'Assemblea degli Azionisti rappresenta l'universalità degli Azionisti di TREVI - Finanziaria Industriale S.p.A. e il suo funzionamento è disciplinato dalla normativa italiana vigente in materia e dallo Statuto. Al 31/12/2020, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo risulta essere composto da 11 membri, di cui 6 consiglieri indipendenti.

“ Il gruppo è un'idea forte che unisce realtà diverse, ma affini per mentalità. Continuiamo a cambiare. Per questo restiamo noi stessi. ”

Il Gruppo Trevi oggi

Gestione dei rischi

La Funzione di Risk Management intende garantire una gestione organica e trasparente dei principali rischi ed opportunità che possano avere impatto sulla creazione di valore del Gruppo Trevi.

Allineandosi con gli obiettivi posti dal nuovo Amministratore Delegato e dal nuovo Consiglio di Amministrazione, si conferma il sostanziale approccio integrato del processo per gestire l'incertezza.

1. Obiettivi delle Commesse

Quest'ambito vuole supportare il top management e i singoli risk owners, fin dalla fase di business development e di negoziazione commerciale, assicurando un'analisi bottom-up e quali-quantitativa per individuare e gestire gli eventi con potenziale impatto sulle performance di commessa e del portfolio di Divisione, quali revenues, margine operativo, EBITDA, etc.

Di seguito una sintesi delle attività del Comitato Rischi, per l'esercizio 2020.

726 M €	di opportunità commerciali valutate
n. 33	progetti ¹
24M€	valore medio dei progetti
24%	% di aggiudicazione

2. Obiettivi delle Divisioni

Quest'ambito include gli eventi con potenziale impatto sugli obiettivi delle Divisioni (non specificatamente di commessa) e sulla garanzia di prodotti e servizi di valore per i Clienti, con particolare attenzione ai KPI (Key Performance Indicators) dei principali Dipartimenti. La reportistica periodica è allineata con quella del Bilancio Consolidato (semestrale) mentre per le azioni di monitoraggio e mitigazione ha frequenza continua, secondo le specifiche scadenze pianificate (mensili). Durante l'esercizio 2020 si segnalano alcuni eventi e

principali trend delle 2 Divisioni.

	Trevi	Soilmec
Eventi chiusi rispetto al 2019 (n.)	22	9
Gravità media degli eventi (1 → 16)	7.9	6.4
Tendenza % gravità media (rispetto al 2019)	-7%	+5%
Origine degli eventi ² (esterna interna)	83% 17%	71% 29%
Tendenza % per origine degli eventi ³	+7% esterna	+9% esterna
Top risks (n.)	14	6

¹ Opportunità con valore >5M€.

² In base al numero di eventi identificati.

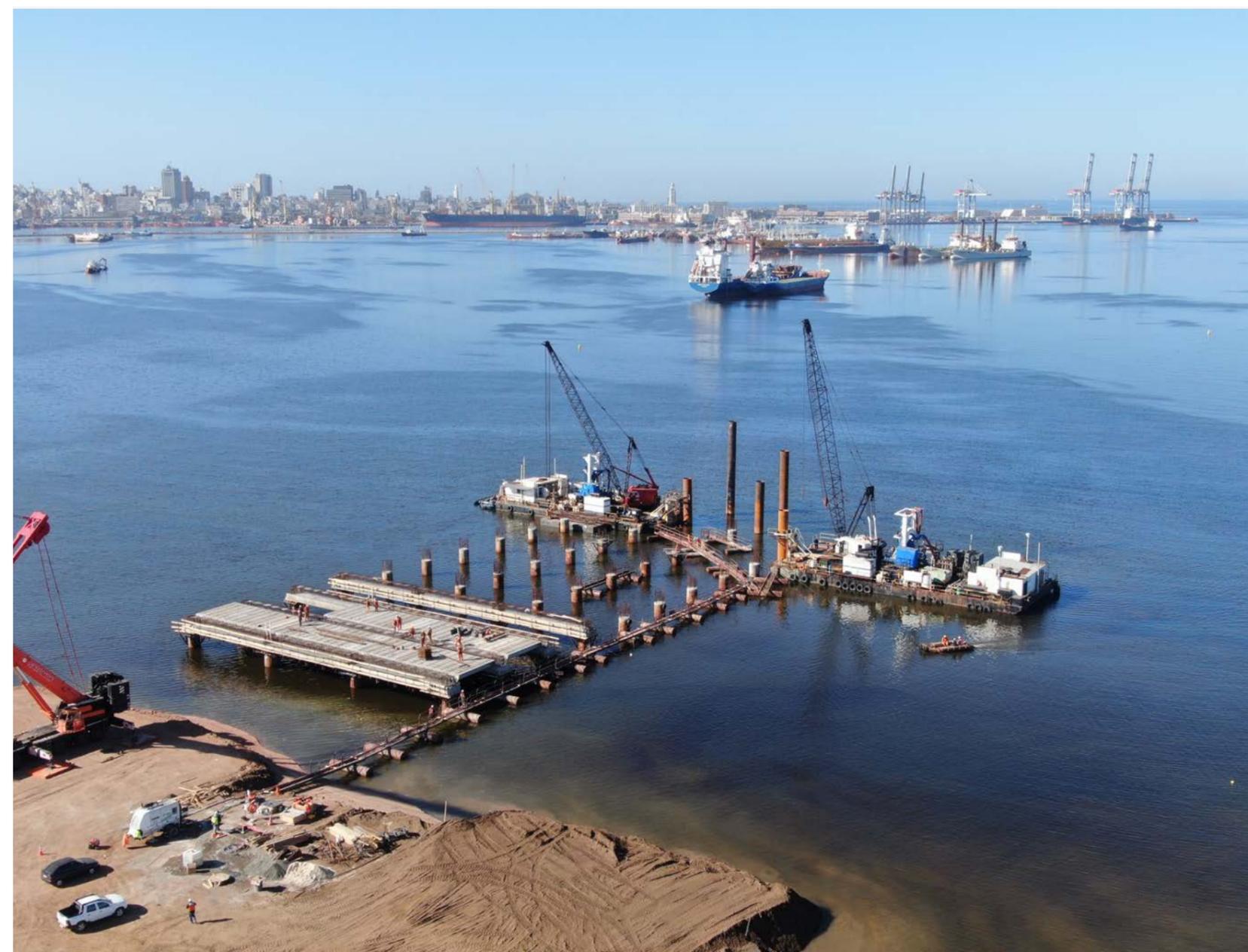
³ L'aumento degli eventi di rischio con origine esterna è principalmente motivata dall'evento pandemico Covid-19.

3. Obiettivi del Business Plan

Quest'ambito include la gestione di eventi con potenziale impatto sui target definiti dal Piano Industriale. La Funzione Risk Management, con un approccio top-down ed affiancando direttamente il Management delle divisioni, definisce alcuni scenari di rischio ed opportunità circoscrivendo best/middle/worst case su alcune delle principali metriche di Piano (revenues, EBITDA, order intake, etc.)



Lavoriamo in ogni continente. Ad ogni latitudine.
E' questo il nostro orizzonte, il mondo



Fondazioni offshore per il nuovo terminal "Pesquera Capurro" _ Montevideo _ Uruguay

Il Gruppo Trevi oggi

Imposte

Approccio alla fiscalità

In premessa occorre evidenziare che il Gruppo Trevi riconosce il valore redistributivo delle imposte quale forma di restituzione, equa e responsabile, di quota parte del valore creato con la finalità di contribuire allo sviluppo economico e sociale dei Paesi in cui opera.

Il Gruppo Trevi realizza opere di ingegneria civile in tutto il mondo, a seguito di aggiudicazione di gare di appalto pubbliche o private in Joint Venture o in base a contratti di subappalto, quindi sia in Paesi ad alto livello di tassazione sia in Paesi con regime fiscale privilegiato. Il principale impegno in termini fiscali adottato è quello di rispettare le norme fiscali dei Paesi in cui si opera, dapprima conoscendole e poi applicandone i contenuti. La prima scelta che normalmente il Gruppo deve adottare è relativa alla decisione di operare nel paese di esecuzione della commessa attraverso una società o una branch. Molteplici possono essere i fattori che possono influenzare tale scelta non tutti necessariamente di natura fiscale: la presenza di convenzioni contro doppie imposizioni, la disciplina del riporto delle perdite fiscali, l'applicazione di withholding tax a flussi intercompany, la possibilità di recuperare imposte assolte all'estero attraverso il meccanismo del credito di imposta, l'eventuale applicazione di CFC rules, ma anche questioni di natura operativa, come la necessità di eseguire lavori di ingegneria del sottosuolo in partnership con un società terze, nonché temi di natura doganale, giuslavoristica e di diritto societario.

Tenuto conto dell'attività e del business model, il contributo del Gruppo Trevi è articolato nei seguenti principali comparti impositivi: **(i)** imposte sul reddito delle società; **(ii)** imposte sul reddito delle persone fisiche,

che, con particolare riferimento a quelle versate come datore di lavoro ed in qualità di sostituto di imposta; **(iii)** imposte indirette sul consumo di beni e servizi. Il Gruppo Trevi applica, anche nella gestione della fiscalità, i valori cardine del proprio Codice Etico, informato ai principi di legalità, onestà, trasparenza e correttezza. I medesimi principi vengono altresì declinati dal Gruppo Trevi nella gestione dei rapporti con le autorità fiscali.

I suddetti valori si traducono in un costante impegno teso ad una corretta e tempestiva determinazione e versamento delle imposte, ed assolvimento dei relativi adempimenti, in tutti i Paesi in cui il Gruppo Trevi è presente.

La gestione fiscale sopra evidenziata è definita dal CFO, che si avvale, nell'assumere decisioni strategiche, della collaborazione del Tax manager, del Tax Department, del team AFC e di primari consulenti fiscali italiani ed esteri. La gestione fiscale e le relative decisioni vengono implementate in occasione di presentazione di offerte per partecipare a gare di appalto e viene monitorata e validata in occasione di approvazione dei risultati di bilancio su base trimestrale. Nell'ambito della complessità della



materia fiscale, l'organizzazione adotta misure prudenti al fine di rispettare le previsioni normative attraverso, ad esempio, la presentazione di istanze di interpello in Italia, per conoscere preventivamente l'orientamento assunto dall'autorità fiscale ed evitare contenziosi o raggiungendo accordi preventivi con giurisdizioni estere al fine di condividere comportamenti fiscali ad esempio nell'ambito del transfer pricing.

Il Gruppo, operando a livello mondiale, è soggetto al rispetto di norme europee ed extracomunitarie dirette a regolamentare i meccanismi transfrontalieri adottati. In tal senso due sono le normative più rilevanti:

- a) La Direttiva (UE) 2018/822 del 25 maggio 2018 (la c.d. "DAC6" acronimo di «Directive on Administrative Co-operation») che ha introdotto in capo ad intermediari e contribuenti l'obbligo di comunicare alle Amministrazioni finanziarie degli Stati UE i meccanismi transfrontalieri potenzialmente utilizzabili ai fini della pianificazione fiscale aggressiva, con l'obiettivo

di contribuire alla creazione di un ambiente di tassazione equa nel mercato interno.

In particolare, nel corso dell'esercizio 2020, è stata verificata e testata il rispetto della normativa DAC 6 in collaborazione di consulenti fiscali italiani ed esteri, con riferimento alla complessa operazione di cessione al Gruppo indiano Meil della divisione oil & gas.

b) Adozione di corrette politiche Transfer pricing e predisposizione del report CBCR (acronimo di "Country by Country Reporting"). Il gruppo ha predisposto nel 2020, tutta la documentazione richiesta ai fini transfer pricing per le società italiane ed ha trasmesso Masterfile in inglese e la rendicontazione CBCR a tutte le società estere del Gruppo.

L'approccio fiscale, orientato sempre al rispetto delle regole e delle norme tributarie è strettamente connesso alla strategia di business e di sviluppo sostenibile dell'organizzazione. A tal proposito, le principali politiche di impresa adottate dal gruppo sono rappresentate da:

- a) rispetto degli obblighi di legge e regolamentari in materia ambientale, l'ottimizzazione dell'uso delle risorse energetiche, la commercializzazione di prodotti conformi alle norme ambientali;
- b) pianificazione tecnica dei luoghi di lavoro, delle attrezzature e dei processi deve essere improntata al più alto livello di rispetto delle vigenti normative in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro;
- c) rispetto degli obblighi sociali e morali mira a contribuire, con le stesse, all'arricchimento

del patrimonio economico, intellettuale e sociale di ciascun paese e comunità in cui svolge la propria attività.

Governance fiscale, controllo e gestione del rischio

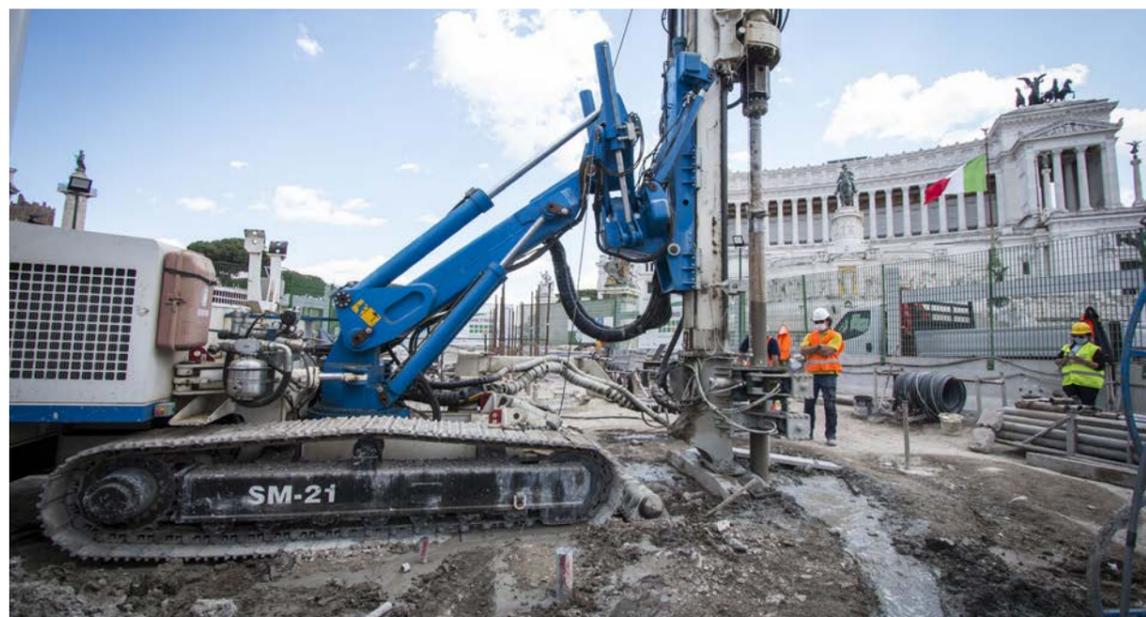
I fisiologici rischi di natura fiscale connessi con l'attività possono essere essenzialmente suddivisi in rischi di adempimento, attinenti cioè alla corretta e tempestiva esecuzione delle obbligazioni tributarie, e rischi interpretativi, connessi all'incertezza circa la portata applicativa delle norme.

Tali rischi vengono mitigati: **(i)** per l'operatività routinaria, attraverso l'adozione e la diffusione di adeguate procedure per la gestione degli aspetti amministrativi e fiscali connessi al business, nonché con attività di formazione ed aggiornamento delle funzioni aziendali

coinvolte; **(ii)** per le operazioni non ricorrenti, ovvero per le nuove iniziative, attraverso l'analisi preliminare delle tematiche di portata fiscale, da parte di team di lavoro dedicati, integrati con competenze specifiche di consulenti esterni.

Per quanto riguarda la gestione della fiscalità, così come evidenziata in 207-1, il gruppo assume la decisione finale circa la sua implementazione con il coordinamento tra il CFO, il Tax Manager, e gli AFC delle società interessate, previa consultazione ed acquisizione di pareri di consulenti fiscali.

La gestione delle tematiche fiscali avviene attraverso scambio di informazioni e partecipazione a gruppi di lavoro costituiti da team AFC, Controller, CFO e Tax manager. Le informative circa aggiornamenti fiscali vengono fornite in Italia da Tax Department a team



Campo prove piazza Venezia _ metro Roma _ linea C_ Italia

AFC su base settimanale, mentre all'estero tale attività è svolta da parte dei consulenti fiscali locali, attraverso comunicazioni periodiche e newsletters.

Il monitoraggio dei rischi fiscali avviene a cura del Tax Department che raccoglie informative da parte di AFC, per il tramite di Controller di Area, circa la presenza di eventuali ispezioni di natura fiscale e di eventuali contestazioni nei vari Paesi in cui si opera. In presenza di contestazioni, vengono contattati, con riferimento alle società estere, i consulenti fiscali per condividere i rilievi e procedere ad una corretta stima degli importi da accantonare nei bilanci su base trimestrale. In Italia tale attività è svolta direttamente da Tax Department, che provvede a gestire direttamente sia le verifiche fiscali sulla base di procure ad hoc rilasciate dall'amministratore delegato, sia dell'eventuale contenzioso in stretta collaborazione con consulenti esterni.

Con riferimento alle informative fiscali non risultano ad oggi presenti relazioni specifiche ad attività di Assurance.

Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

A presidio di una gestione improntata ai valori del Codice Etico del Gruppo Trevi, eventuali irregolarità o violazioni delle normative applicabili o delle procedure possono essere segnalate attraverso il sistema interno di segnalazione (sistema di whistleblowing). Nei confronti delle autorità fiscali dei Paesi in cui opera, il Gruppo Trevi adotta comportamenti collaborativi e proattivi, improntati alla trasparenza e correttezza, tanto nel corso di verifiche a società del Gruppo o a terzi, quanto in tutte le ulteriori occasioni di dialogo. L'approccio alle relazioni con le autorità fiscali avviene,

con riferimento a temi di particolare rilevanza e criticità, attraverso la presentazione di istanze ed interpellati diretti ad orientare il comportamento adottato dal Gruppo in modo da minimizzare il rischio di contenziosi fiscali. Nell'ambito dell'aggiudicazione di appalti pubblici e privati, la posizione fiscale delle società del gruppo è sempre soggetta all'attenzione di stakeholder rappresentati da istituti finanziari, fornitori, subappaltatori, clienti, autorità locali e governative ed è prassi, a richiesta, trasmettere certificati di regolarità fiscale o di carichi pendenti. In tal senso vi è quindi da parte del Gruppo, la massima attenzione al rispetto delle norme fiscali e all'adozione di politiche fiscali rigorose e trasparenti che consentano di ottenere certificati di regolarità fiscale, che costituiscono requisiti spesso essenziali per aggiudicazione delle gare di appalto. Il gruppo non svolge alcuna attività Advocacy in materia fiscale.

Da ultimo, preme evidenziare che interazione con gli Stakeholder ad esempio clienti, fornitori, banche, subappaltatori in ambito fiscale è avvenuta in occasione di realizzazione di opere di ingegneria civile in cui la posizione fiscale delle società del gruppo è un elemento essenziale ed un requisito indispensabile per poter procedere alla corretta esecuzione delle commesse; normalmente la richiesta di informazioni viene soddisfatta dalla produzione di certificati di carichi pendenti e/o di regolarità fiscale o dalla richiesta di specifiche informazioni desumibili da dichiarazioni dei redditi o in materia di iva.

Il Gruppo Trevi oggi

Innovazione e qualità per il cliente

L'innovazione tecnologica rappresenta un elemento centrale del modo di operare delle Divisioni, che attraverso i propri centri di ricerca e uffici tecnici, riescono a rispondere e in taluni casi ad anticipare, le specifiche esigenze dei clienti. Grazie al proprio know-how, il Gruppo ha partecipato negli anni ad alcuni dei progetti fra i più ambiziosi e innovativi nei settori delle Costruzioni & Fondazioni contribuendo alla realizzazione di opere che hanno fatto la storia dell'ingegneria e creato valore sociale e ambientale in tutto il mondo.

Trevi, Progetti Europei

Nel corso del 2020 sono state completate, nei tempi previsti, le attività di ricerca e sviluppo innovativo relative a due progetti di rilevanza internazionale per i quali Trevi, che in entrambe i casi era il coordinatore dei progetti, ha ottenuto finanziamenti dall'Unione Europea.

Il primo progetto, denominato TTMJ (Tension Track Milled Joint), acquisito nell'ambito del programma quadro europeo **Horizon 2020**, aveva l'obiettivo di sviluppare, validare e commercializzare una nuova tipologia di giunto per diaframmi in grado di assicurare la continuità strutturale e aumentare notevolmente l'affidabilità della tenuta idraulica delle pareti di scavo di pozzi e stazioni di metropolitana sotto falda. Nel 2020 sono state completate le ultime attività previste dal progetto, relative all'elaborazione dei risultati ottenuti dalle prove di fresatura ed alla "dissemination" del sistema. Grazie alle ottime performance riscontrate nei test, sia in termini di semplicità di utilizzo dell'utensile fresante sia per qualità del risultato ottenuto, l'applicazione del giunto TTMJ è stata proposta, ed accettata dal Cliente, in un progetto di diaframmi a Manila.



TTMJ: Campo prove, Cesena, Italia

Purtroppo a causa della riprogrammazione dei finanziamenti dovuta alla pandemia Covid-19, il progetto è stato posticipato al 2021.

Il secondo, chiamato MARINA PLAN PLUS e finanziato dal programma europeo **LIFE 2014-2020** per l'ambiente e l'azione per il clima, era relativo allo sviluppo di una tecnologia innovativa e sostenibile per la gestione dei fondali dei piccoli porti, che consiste nell'utilizzo di dispositivi in grado di aspirare i sedimenti e allontanarli in zone che non sono di ostacolo per la navigazione evitando così la sedimentazione in corrispondenza dell'imboccatura del porto stesso. Nel corso del 2020 il funzionamento dell'impianto pilota installato a Cervia è stato monitorato costantemente e sono



Nulla è più saldo e allo stesso tempo più mobile di una radice. Le radici si evolvono, scelgono la strada migliore per conformarsi al terreno e, di fronte ad un ostacolo, non si fermano: scoprono la nuova via e vanno avanti.



state implementate le attività di manutenzione ordinaria necessaria per la parte a mare. Gli interessanti risultati ottenuti sul campo, in sinergia con l'attività di networking effettuata, hanno condotto ad interessanti contatti per l'applicazione della tecnologia nei porti di Ravenna e Cattolica e in alcuni porti turistici privati in Italia, Tunisia e Libano. Inoltre, come nuovo campo di applicazione, si sta implementando l'impiantistica per il mantenimento del volume utile dei bacini idroelettrici artificiali. A riprova dell'impegno di Trevi per la progettazione e realizzazione di infrastrutture sostenibili, si segnala che il progetto MARINA PLAN PLUS ha ottenuto, da parte di ICMQ, la certificazione ENVISION, con rating "SILVER".

Attività di sviluppo nuove tecnologie

Oltre alle attività R&S di cui sopra, rivolte alla messa punto di nuove tecnologie/attrezzature, è proseguita l'attività di ricerca, supporto, ottimizzazione ed adattamento delle tecnologie già in uso, relativamente alle attività tecnico commerciali "correnti" ed ai nuovi cantieri acquisiti, come ad esempio per il progetto Frankfurt Four a Francoforte dove, per la realizzazione dello scavo di quattro piani interrati con il sistema Top-Down, è stato necessario inserire i pilastri prefabbricati in calcestruzzo, con sezione 1,0x1,0 m e lunghezza di 16 m, all'interno dei pali di fondazione, garantendone la perfetta verticalità e posizione.

Per quanto riguarda la sperimentazione di tecnologie per il consolidamento dei terreni - che possono rappresentare nuovi campi di intervento per diverse società del Gruppo - sono stati completati i lavori di consolidamento con jet grouting ellittico, finalizzati alla mitigazione del rischio di liquefazione del terreno

in caso di sisma, nel cantiere "Anse du Portier" nel Principato di Monaco. Nonostante le restrizioni operative legate alle misure di prevenzione del Covid-19, la soluzione innovativa proposta e la qualità esecutiva necessaria per la tecnologia, hanno permesso di completare i lavori con piena soddisfazione del Cliente ed in anticipo sui tempi previsti.

Si è inoltre operato per il trasferimento di competenze e di tecnologie presso filiali estere in cui tali lavorazioni non erano mai state applicate in precedenza, come ad esempio per il cantiere di Drammen in Norvegia dove si utilizza la tecnologia jet grouting mono e bi-fluido per la realizzazione di un anello di terreno consolidato nell'intorno di una galleria ferroviaria dell'Alta Velocità ed i pali secanti per la protezione degli scavi necessari per l'esecuzione della rampa di approccio al tunnel.



Premio Innovazione

Sin dal 2008 il Gruppo ha istituito il **Premio Innovazione** al quale partecipano le Divisioni Trevi e Soilmecc. Ogni dipendente o team di lavoro può presentare un'idea innovativa e il Comitato di valutazione - interno al Gruppo - premia tutte quelle iniziative che si contraddistinguono per la loro portata innovativa, la fattibilità tecnica nonché per il valore aggiunto per l'azienda e per il settore nel complesso. Il Premio Innovazione consente inoltre di valorizzare e capitalizzare

le soluzioni innovative e le best practices impiegate per rispondere alle specifiche esigenze che emergono dall'operatività presso i cantieri.

Nel 2020 i dipendenti del Gruppo hanno segnalato 19 idee innovative, 14 delle quali sono state premiate.

Brevetti

Il continuo impegno del Gruppo nella ricerca e sviluppo è confermato dai brevetti per le varie innovazioni tecnologiche: i brevetti attivi nel 2020 sono circa 90. Nel corso del 2020 sono stati registrati 6 nuovi brevetti.

Soilmec, Solutioni innovative

Servizi cloud, Health Monitor e interfaccia operatore DMS On Board

Il 2020 ha visto il consolidamento di sistemi implementati nel corso dell'anno precedente, quali il **DMS Drilling Mate System 4.0**, per il quale sono stati completati sviluppi progettuali tali da consentire un miglioramento del sistema di notifiche da e verso le perforatrici comprendenti anche i ritardi di cantiere, implementazione di nuovi KPI di metodologia di perforazione, consentendo anche di esportare i dati verso altre piattaforme software. Il sistema di ausilio alla manutenzione **Health Monitor** ha visto nel corso dell'ultimo anno il completamento della prima fase di sviluppo, volta all'individuazione preventiva di possibili malfunzionamenti dei vari gruppi che compongono le macchine ed al monitoraggio in tempo reale dello stato di "salute" della macchina.

Inoltre i servizi legati agli incentivi di Industria 4.0 sono stati estesi anche alle macchine da piccola perforazione. Il sistema di controllo DMS On board, installato sulle macchine, è stato arricchito di nuove funzioni, quali il

CSP automatico, che consente l'esecuzione automatica dei cicli di perforazione nella tecnologia CSP (Cased Secant Pile), alleviando così l'operatore dall'esecuzione di manovre ripetitive nell'esecuzione dei pali.

Sempre nel corso dell'ultimo anno sono iniziate le attività di implementazione del DMS On Board sulle macchine da piccola perforazione.

Attività di sviluppo nelle macchine da perforazione di grande diametro

Per quanto riguarda le macchine da perforazione di grande diametro, è proseguita l'attività di sviluppo delle macchine della linea "Blue Tech" ad alta efficienza, multifunzionali e con consumi ridotti, che ha visto il completamento dei progetti SR-95 ed SR-105 i cui rispettivi prototipi saranno completati nel 2021.

E' stato invece consolidato il lancio produttivo delle SR-75 e di SR-65. In occasione della ultimazione del prototipo di SR-65 Blue Tech è stato organizzato da Soilmec il lancio commerciale di prodotto su piattaforma digitale, mediante organizzazione di webinar dedicati, primo evento di questo tipo nel nostro settore. Sempre nell'ambito dell'alto di gamma è stata completata la fattibilità della nuova perforatrice Blue Tech SR-125 il cui progetto vedrà coinvolte le risorse tecniche per tutto il primo semestre del 2021. Anch'essa sarà dotata di impianti elettroproporzionali, che consentiranno di gestire in maniera semplificata le diverse varianti di allestimento, oltre a garantire un migliore rendimento e riduzione dei consumi. Sarà inoltre prevista l'adozione della



nuova cabina, che garantisce una migliore ergonomia e visibilità.

Nel basso di gamma sono stati completati il progetto del nuovo modello SR-30E Eagle, il cui prototipo è stato completato nel marzo 2021.

Durante il 2020 è stato completato il prototipo di SR-35, la nuova macchina di punta classe 30t che migliorando le prestazioni e potenza rispetto alla gloriosa SR-30, costituirà il modello di punta del basso di gamma. In questo segmento avremo quindi tre modelli: SR-30 Eagle (*modello consideratio entry-level*), SR-35 (*compattezza, flessibilità e potenza*), SR-45 (*versatilità tecnologica ed elevate prestazioni*).

Innovazione e ambiente, il carbon footprint

Da segnalare il progetto speciale per un cliente inglese di riferimento (*Cementation Skanska*) che oltre ad aver richiesto diversi miglioramenti e funzionalità ha commissionato anche il primo studio di carbon footprint sulla sua SR-125. Questo studio ci ha consentito di determinare l'impronta di carbonio generata per la produzione della perforatrice e di sviluppare appositi KPI sulla piattaforma DMS per monitorare la produzione di CO2 lungo il ciclo di vita della macchina. Questo consentirà ai nostri clienti di valutare se un cantiere a parità di metri di perforazione ha performato meglio di altri in termini di produzione di CO2 o di poter confrontare tra loro le produzioni di CO2 ottenute con diverse tecnologie di scavo per scegliere la tecnologia che produce meno impatto ambientale (*p.e. stone column, displacement, CFA*).

Attività innovative nel settore micropalo

Il settore Micropalo ha visto il consolidamento del core di gamma, attraverso il lancio definitivo di SM-15, SM-15HD e della nuovissima SM-11.

Tre nuovi modelli capaci di coprire tutte le esigenze di

fondazioni nel segmento delle 10-20 ton di peso. Sono inoltre partiti progetti specifici di redesign dei costi e di miglioramento della qualità per rafforzare il brand.

La linea gru e idrofresce

Per la a linea Gru e idrofresce da segnalare l'introduzione sul mercato della fresa SC-135 in versione Tiger Compact e il completamento del progetto della SC-130, principalmente destinata a scavo diaframmi e compattazione dinamica

Sempre in ambito diaframmi, anche la nuova benna GH-20, dotata di un sensore triassiale per la gestione della verticalità e con guide laterali attive, in grado di correggere la traiettoria quando necessario.

Infine, il 2020 ha visto lo sviluppo del progetto del modulo fresa SH-35, da completarsi nel 2021, e di un nuovo modello di motori di scavo, denominati HH-2, che prevedono benefici in termini di affidabilità e manutenzione.

Impatto della pandemia sulle attività di Area Tecnica

La pandemia da Covid-19 ha avuto un notevole impatto sulle attività dell'area tecnica, soprattutto durante la prima fase. L'adozione di strumenti tecnici ed informatici tali da consentire notevoli prestazioni di utilizzo, anche in lavoro da remoto, ha comunque consentito l'esecuzione delle attività di sviluppo sopra descritte, seppur con qualche difficoltà, nel rispetto dei tempi obiettivi.

La seconda metà del 2020 è stata caratterizzata da un'organizzazione volta ad integrare il lavoro agile con il lavoro in presenza, in modo tale da poter agevolare il più possibile le attività di progettazione e sviluppo prodotto.

Compliance, etica e integrità di business

La Compliance rappresenta una disciplina relativamente giovane che opera nello spazio comune tra etica e gestione del rischio. Il Gruppo Trevi ha avviato un percorso di sviluppo di questa tematica con l'obiettivo di migliorare la gestione dei rischi esterni ed interni in riferimento alle potenziali violazioni di leggi, regolamenti, norme aziendali e sociali.

La complessa articolazione geografica del Gruppo, le dinamiche relative al rispetto dei comportamenti etici e normativi nei vari paesi nei quali opera, implicano una particolare attenzione del Management ad integrare e sviluppare un adeguato sistema di gestione della Compliance. La migliore gestione dei rischi giuridici, finanziari e reputazionali, rappresentano quindi una sfida da governare tramite un approccio multidisciplinare e non solo nella prospettiva giuridica di ogni singola realtà locale. In questa ottica, la conformità del Gruppo non può prescindere dagli aspetti di rischio che si possono manifestare in tema di gestione della regolamentazione e sicurezza sul lavoro, degli aspetti ambientali nello svolgimento delle attività operative, di gestione della filiera degli approvvigionamenti, di gestione degli aspetti fiscali e tributari a livello locale e anche degli elementi che riguardano gli aspetti di Trade Compliance che sempre più sono diventati strumenti di politica commerciale a livello internazionale.

Le tematiche di compliance, etica e integrità di business sono rilevanti per tutte le realtà del Gruppo.

Lotta alla corruzione attiva e passiva

Il tema della corruzione attiva e passiva è sempre più centrale nelle politiche gestionali e di sviluppo delle società e maggiormente in tutte le realtà che come il Gruppo Trevi operano in diverse aree geografiche, con un alto livello di complessità rispetto alle regolamentazioni e alle normative di riferimento che possono variare da paese a paese.

Il Gruppo Trevi ha iniziato un percorso di sviluppo delle modalità di gestione di questa tematica di rischio con l'obiettivo di ampliare il concetto di corruzione a: **(1)** tutte le situazioni indipendentemente dalla rilevanza penale del fenomeno considerato, **(2)** tutte le situazioni nelle quali si evidenzia un malfunzionamento del processo di controllo e quindi di quello operativo, **(3)** migliorare il nucleo minimo di strumenti per gestire questa tipologia di rischi, a cui far seguire una serie di interventi di affinamento e ampliamento del sistema di prevenzione attraverso la logica e il processo di risk management.

Su questa base gli obiettivi sono quelli di mappare tutte le aree di rischio, rispetto a quelle obbligatorie e di individuare degli indici di valutazione del livello di rischio (*impatto e probabilità*) che consentano di migliorare il processo di gestione dei rischi sulla Compliance. Allo stesso modo, anche attraverso l'integrazione con altri meccanismi di controllo interno, l'obiettivo è quello di misurare la valutazione dello stato di attuazione ed efficacia delle misure di risposta al rischio di corruzione e il monitoraggio dell'esposizione al rischio. Su queste premesse, da un modello prevalentemente fondato sulla regolamentazione e le procedure di

controllo del sistema 231/2001, verranno introdotte modalità di gestione risk based con una estensione progressiva del perimetro dei reati presupposto a fattori di rischio di più ampia portata (es: *conflitto d'interessi, assenza di adeguati livelli di trasparenza, uso improprio o distorto della discrezionalità, manipolazione o utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione, ecc ...*).

La tematica della corruzione attiva e passiva è rilevante per tutte le realtà del Gruppo.

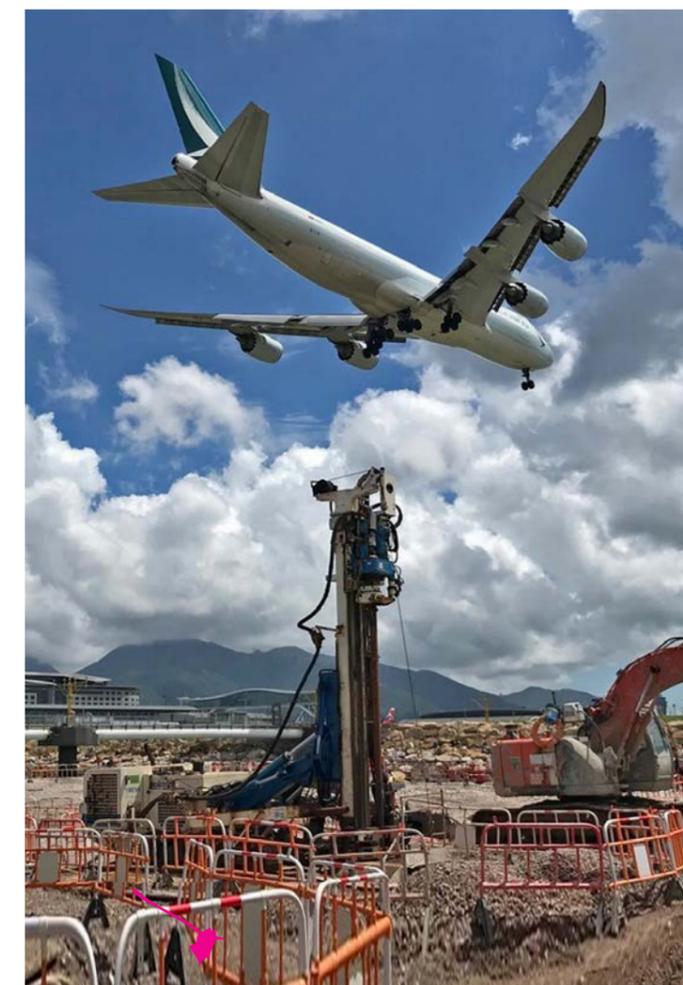
I rischi

Il Gruppo Trevi opera a livello internazionale ed è soggetto ad una pluralità di rischi in termini di compliance che si rinnovano continuamente in relazione allo sviluppo delle normative e delle regolamentazioni a livello internazionale.

Le tematiche maggiormente rilevanti afferiscono sia alla responsabilità soggettiva degli enti giuridici sia alla dimensione reputazionale nel suo complesso. Diversi sono gli argomenti di rischio e tra questi possiamo trovare, anche se in forma non esaustiva: la corruzione attiva e passiva, la sicurezza del lavoro, il trade compliance, il rischio controparte e la non conformità agli standard procedurali del Gruppo. Il verificarsi di tali rischi può generare l'applicazione di sanzioni, perdita di profitto,

“ Ogni progetto che porta valore ha bisogno di fondamenta solide, di certezze. ”

mancate opportunità di sviluppo, compromissione delle relazioni commerciali, danni d'immagine e minore competitività.



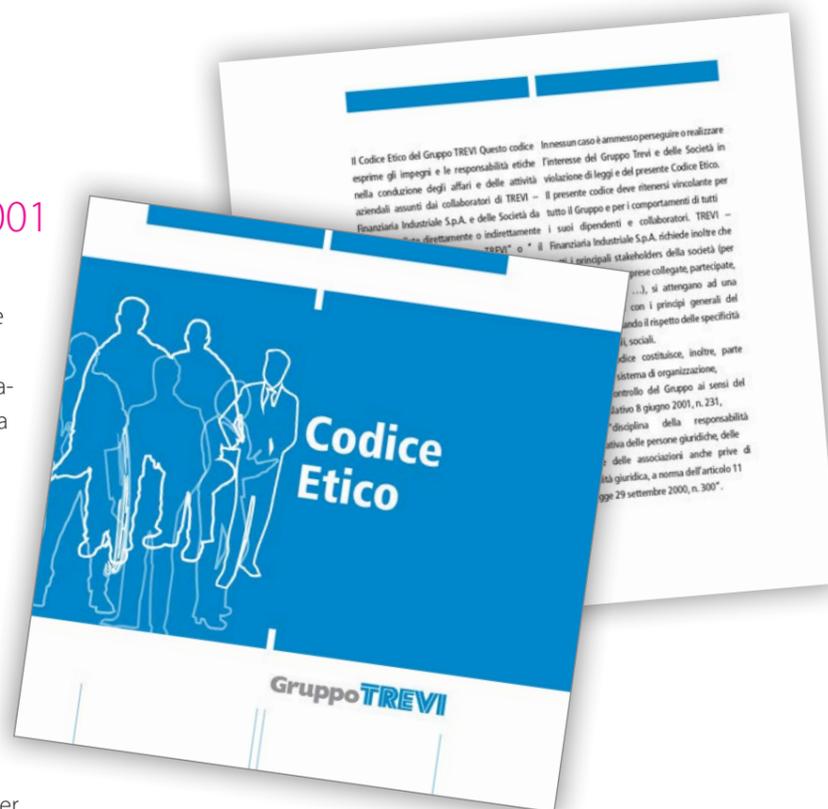
Consolidamenti per il nuovo aeroporto di Hong Kong

Modalità di gestione: codice etico e sistema 231/2001

Il Codice Etico è il documento che, dal 2011, esprime gli impegni e le responsabilità nella conduzione del business e delle attività aziendali assunti da collaboratori, amministratori e dipendenti di TREVI - Finanziaria Industriale Spa e delle Divisioni.

Il Codice identifica i principi generali che ispirano le relazioni con gli stakeholder e i valori di riferimento – legalità, moralità, dignità, uguaglianza e professionalità – chiarendo le modalità di gestione delle relazioni con i portatori d'interesse, fornendo le linee guida e le norme alle quali i collaboratori del Gruppo sono tenuti ad attenersi per prevenire il rischio di comportamenti non etici. In generale, identifica i meccanismi di attuazione e di controllo per l'osservanza delle sue prescrizioni e il suo continuo miglioramento. Il documento, pubblicato sul sito Internet della Capogruppo (www.trevifin.com) e delle Divisioni è consegnato per presa visione a tutti i neoassunti congiuntamente al Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 (*Modello 231*).

Come già evidenziato nei capitoli precedenti, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 adottato da TREVI - Finanziaria Industriale Spa e dalle sue controllate divisionali italiane, al fine di prevenire la commissione dei reati che rientrano nel suo perimetro di riferimento. Il Modello, approvato nel 2011, fornisce un sistema strutturato di attività di controllo per la prevenzione dei reati che riguardano la responsabilità delle persone giuridiche, inclusa la corruzione attiva e



passiva. Nel corso del 2020 è iniziato il percorso di aggiornamento del Modello in relazione alla emanazione dei nuovi Reati Tributari e di Contrabbando Doganale, anche a seguito del recepimento della Direttiva "PIF" della UE.

La revisione del Modello è in fase di approvazione.

I dipendenti sono tenuti ad osservare i protocolli e i principi contenuti nel Modello e le società sono chiamate ad assicurarne una corretta divulgazione all'interno e all'esterno della propria organizzazione. Questi principi interessano anche quei soggetti che, pur non rivestendo la qualifica formale di dipendente, operano – anche occasionalmente – per il conseguimento degli obiettivi delle società in forza di rapporti contrattuali.

Un elemento rilevante di cui tenere conto è l'attività di comunicazione e formazione che è stata diversificata a seconda dei destinatari a cui essa si rivolge, con particolare attenzione ai dipendenti che operano in specifiche aree di rischio ed ai preposti al controllo interno. In ogni caso, queste attività sono improntate a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità al fine di consentire ai diversi destinatari la piena consapevolezza di quelle disposizioni aziendali e norme etiche che sono tenuti a rispettare.

Con specifico riferimento alla corruzione attiva e passiva, il sistema 231/2001 comprende tra i reati presupposto e in maniera trasversale, alcune fattispecie di reato che sono riconducibili a questi fattori di rischio.

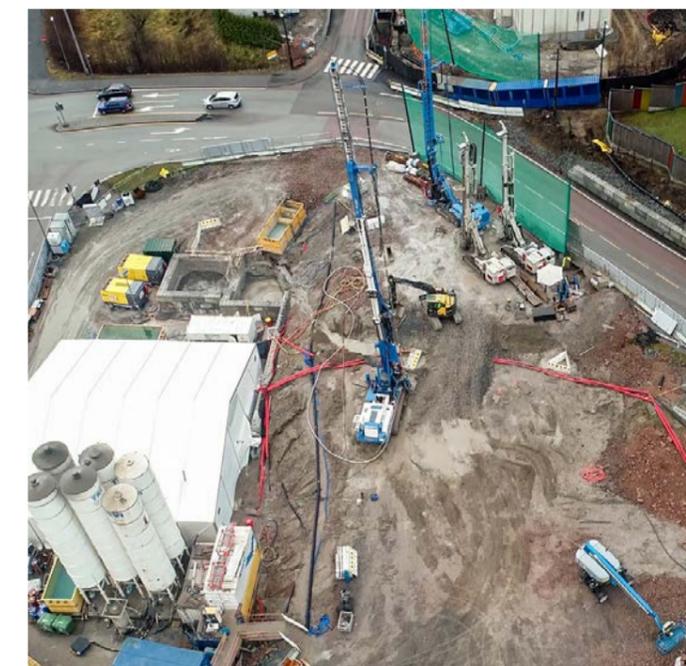
In particolare due sono le famiglie di reato da considerare:

- i reati contro la pubblica amministrazione (*artt. 24 e 25*);
- i reati societari (*si veda il Dlgs dell'11 aprile 2002, n. 61 che nell'ambito della riforma del diritto societario, ha previsto l'estensione del regime di responsabilità amministrativa degli Enti anche a determinati reati societari*).

Si tratta di considerare i seguenti reati: concussione (*art. 317 c.p.*) così come modificato dalla Legge 69/2015, corruzione per un atto d'ufficio (*ora Corruzione per l'esercizio della funzione*) e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (*artt. 318 e 319, come modificati dalla Legge 69/2015*), oltre all'art. 319-bis c.p. per le circostanze aggravanti, la corruzione in atti giudiziari (*art. 319-ter c.p.*) così come modificato dalla Legge 69/2015, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (*art. 320 c.p.*), delitti del corruttore (*art. 321 c.p.*), istigazione alla corruzione (*art. 322 c.p.*),

concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (*art. 322-bis c.p.*) e da ultimo l'induzione indebita a dare o promettere utilità (*art. 319-quater c.p.*) così come modificato dalla Legge 69/2015, il reato di corruzione tra privati (*art. 2635 c.c.*), successivamente modificata con il D.Lgs. 38/2017, e l'inclusione del reato di istigazione alla corruzione tra privati (*art. 2635-bis*).

Con riferimento alla valutazione delle modalità di gestione di queste tematiche, assume un ruolo determinante l'Organismo di Vigilanza e la funzione Internal Audit di Gruppo che operano con un programma annuale di verifiche e controlli.



Consolidamenti per il tunnel di Drammen _ Norvegia

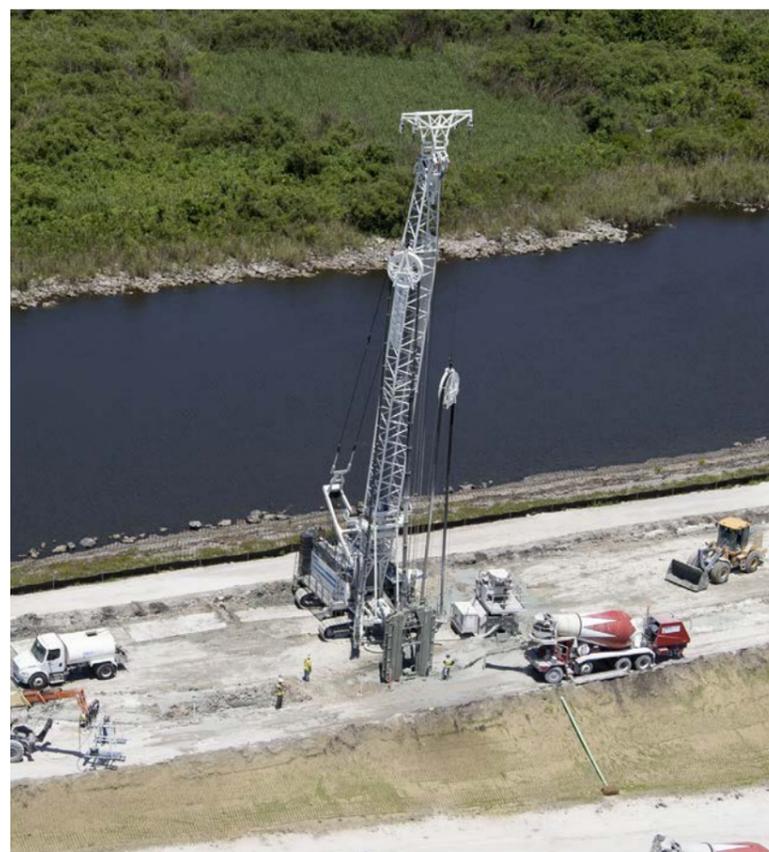
Iniziative e numeri chiave nel 2020

La società, anche in assenza di uno specifico dettato normativo, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni attraverso l'utilizzo dei flussi informativi. Questo obiettivo è stato perseguito negli anni con la finalità di aumentare l'efficacia del sistema di controllo interno con riguardo alla Compliance, al fine di dare attuazione alle integrazioni apportate all'art. 6 del D.Lgs n. 231/2001 che ha integrato nel Modello un sistema di gestione delle segnalazioni di illeciti. Il Sistema di whistleblowing è stato implementato allo scopo di garantire l'identità del segnalante e la sua riservatezza, anche attraverso l'introduzione nel sistema disciplinare di sanzioni comminate in caso di eventuali atti di ritorsione ed atteggiamenti discriminatori in danno del segnalante.

Nel corso del 2020, il sistema di whistleblowing è entrato a regime e, al fine di garantire l'efficacia del Sistema, la società ha revisionato alcuni meccanismi di processo attraverso una nuova versione della Policy di Gruppo e la modifica delle procedure operative per la gestione delle segnalazioni.

Questi documenti procedurali sono definiti allo scopo di rendere edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

Nel corso del 2020 è pervenuta una sola segnalazione che è stata gestita dagli organi preposti al sistema di controllo interno.



Consolidamenti Herbert Hoover Dike Florida _ USA

Con riferimento alla tematica dell'anticorruzione, oltre agli aspetti di controllo e monitoraggio che sono integrati all'interno del Modello 231, il Gruppo ha predisposto una Policy di Gruppo per favorire l'adozione di comportamenti omogenei, anche per tutte le società estranee al perimetro del Modello 231. La Policy è in corso di approvazione.

Nel corso del 2020 non sono pervenute segnalazioni circa eventuali reati o potenziali eventi di rischio in materia di anticorruzione.

Un tema particolarmente sensibile soprattutto nel corso degli ultimi anni è quello della verifica delle terze parti, come parte integrante del più ampio sistema di verifica delle controparti che riguarda anche il rischio operativo ed economico-finanziario. La verifica delle terze parti è un tema trasversale a diverse attività sen-

sibili che interessano il Gruppo e che riguardano il problema delle liste sanzionatorie a livello internazionale, l'adeguata verifica dei soggetti con i quali sono definiti specifici rapporti di business (si veda la definizione di Know Your Customer - KYC) e ancora, l'interazione di questi aspetti anche con la dinamica dei reati tributari e di contrabbando doganale recentemente introdotti, come reati presupposto, all'interno dei sistemi 231. In questi termini, infatti, l'adeguata valutazione in termini di compliance delle terze parti, consente trasversalmente una sensibile riduzione di alcuni fattori di rischio sul potenziale verificarsi di determinate attività di frode o comunque di attività illegali in genere.

Nel corso del 2020 è stato completato un progetto di fattibilità per la verifica delle "terze parti" (si veda anche know your customer), con specifico riferimento agli aspetti di compliance sulle liste sanction internazionali, le watch list, gli UBO (ultimate beneficial owner), le PEP (persone politicamente esposte) e le SOE (state owned entity).

L'obiettivo è quello di strutturare un sistema "continuo" per il monitoraggio e la gestione del rischio sulle terze parti, in conformità alle best practice e agli obblighi imposti dalla regolamentazione internazionale di riferimento (OFAC, UE, ONU, ecc...).

Il progetto è in corso di approvazione.

Nell'anno 2020 non sono pervenute segnalazioni alla Funzione Compliance in materia di 231/2001, abusi di mercato, anti-trust e pratiche monopolistiche.

Formazione sulla lotta alla corruzione

	2020
Numero di membri dell'organo che hanno ricevuto formazione in materia di lotta alla corruzione	-
Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla lotta alla corruzione	27
- di cui Dirigenti	3
- di cui Quadri	7
- di cui Impiegati	14
- di cui Operai	3
Numero totale di organi di governo	11
Numero totale di dipendenti	3704
- di cui Dirigenti	108
- di cui Quadri	247
- di cui Impiegati	1252
- di cui Operai	2097
Percentuale di membri dell'organo che hanno ricevuto formazione in materia di lotta alla corruzione	0%
Percentuale di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulla lotta alla corruzione	1%
- di cui Dirigenti	3%
- di cui Quadri	3%
- di cui Impiegati	1%
- di cui Operai	0,2%

Tabella 1: Formazione sulla lotta alla corruzione

La mitigazione degli impatti ambientali

La salvaguardia dell'ambiente

Il principale aspetto ambientale associato all'attività del Gruppo Trevi – scarsamente probabile ma con impatto potenziale alto – è correlato alle attività di perforazioni e fondazioni nei cantieri della Divisione Trevi. Le perforazioni, dalla fase di pianificazione fino a quella operativa, hanno la potenzialità di impattare sull'ambiente in maniera diretta. Allo scopo di ridurre la significatività di tali impatti negativi per l'ambiente in aree ad alta biodiversità, sono condotte analisi ambientali specifiche preliminarmente all'avvio delle commesse, e controlli periodici durante le lavorazioni. Inoltre, ogni qualvolta le attività si trovino in zone ad alto contenuto di biodiversità o in zone protette, vengono elaborati dei piani di ambientali specifici.

Altri impatti ambientali sono riconducibili ai consumi energetici, e conseguenti emissioni di CO2, nonché ai consumi idrici.

Con riferimento alla gestione dei rifiuti, i principali aspetti ambientali riguardano il corretto stoccaggio temporaneo, e successivo processo di smaltimento dei rifiuti pericolosi prodotti dagli stabilimenti. Tali operazioni sono regolamentate dalle società del Gruppo attraverso l'implementazione delle procedure previste dai Sistemi di Gestione Ambientale in essere, e vengono effettuate con il supporto di fornitori qualificati per lo smaltimento.

Come indicato nel Codice Etico, il Gruppo è impegnato sia nel mitigare i principali impatti ambientali delle attività aziendali, sia a contribuire alla protezione ambientale e alla salvaguardia delle risorse attraverso investimenti in ricerca e sviluppo su prodotti e

servizi. Laddove sono presenti Sistemi di Gestione Ambientali certificati in accordo alla ISO 14001, sono inoltre presenti specifiche politiche ambientali volte a promuovere il rispetto dell'ambiente e l'uso efficiente e sostenibile delle risorse naturali nella pianificazione delle attività aziendali.

Sistemi di gestione ambientale

Consapevole dei potenziali impatti ambientali negativi delle proprie attività, il Gruppo considera la tutela dell'ambiente un valore, dedicando grande attenzione all'agire nel rispetto delle normative ambientali vigenti considerato il rischio legato alla natura internazionale del business del Gruppo.

Il Gruppo monitora e attua iniziative di mitigazione del proprio impatto ambientale attraverso la funzione HSE presente in tutte le divisioni e le società del Gruppo, ad esclusione delle società commerciali minori.

Sia Trevi S.p.A. che Soilmec S.p.A. hanno un Sistema di Gestione Ambientale certificato secondo lo standard ISO 14001, che copre tutte le attività.

Inoltre, Trevi Spa implementa il proprio sistema di gestione ambientale su tutte le società della divisione attraverso Environmental Action Plan (EAP): una policy volta a minimizzare l'impatto di tutte le sue controllate sull'ambiente ed a garantire il rispetto della compliance ambientale per tutte le attività da loro svolte, in accordo con le leggi vigenti a livello nazionale e internazionale e con le richieste dei clienti. L'EAP descrive l'organizzazione per la gestione del

rischio ambientale, dalla definizione del contesto all'identificazione di iniziative per il miglioramento continuo.

Dal 2014, Trevi ha acquisito un software innovativo, capace di vedere quante tonnellate di CO2 equivalente produce la divisione, sviluppato in collaborazione con EFFC (*European Federation of Foundation Contractors*) ed il comitato di sostenibilità del DFI (*Deep Foundation Institute*).

Data l'esperienza nel suo utilizzo, Trevi riesce a rispondere a determinate esigenze dei clienti e di altri stakeholder in termini di rendicontazione di emissioni, rendendola più competitiva nel mercato e nelle gare d'appalto dove si richiedono questo tipo di informazioni e conoscenze.

L'implementazione di tali sistemi ha consentito alle società di prevenire impatti ambientali e sanzioni da parte degli organismi di controllo nel 2020.

Iniziative e numeri chiave 2020

Consumi energetici

I consumi energetici del Gruppo per l'anno 2020 ammontano ad un totale di 1.149.676 GJ. Buona parte di questi, 90,7% deriva da consumo di diesel, il 3,7% da consumo di energia elettrica e il 3,9% (in incremento rispetto al 2018) da consumo di gas naturale.

L'elevato consumo di diesel trova giustificazione nell'utilizzo di macchinari da perforazione e di generatori per la produzione di energia elettrica presso i cantieri non collegati alla rete nazionale. Tale voce di consumo viene monitorata, ottimizzata e rendicontata anche se non di diretta responsabilità del Gruppo.

Circa il 4,3% dei consumi energetici è invece dovuto a



Tecnologia di congelamento per la nuova stazione di Piazza Venezia, Metro Roma, Linea C _ Italia

un consumo di energia elettrica e termica provenienti dalla rete di distribuzione nazionale.

È inoltre presente una quota di consumi (0,4%) dovuta ad energia da fonti rinnovabili autoprodotta proveniente interamente dagli impianti fotovoltaici e geotermico di Cesena.

Il 4,7% dell'energia prodotta dagli impianti fotovoltaici è stata venduta in Conto scambio GSE.



Metro Roma, Linea C, Stazione "Fori Imperiali" _ Italia

Totale consumi energetici (GJ)	2020	2019	2018
Totale consumo diretto energia, di cui:	911.078	1.150.968	1.327.827
- Diesel	838.183	1.046.108	1.181.801
- Gas Naturale	17.186	45.659	35.379
- GPL	0	330	378
- Benzina	56.111	4.398	5.630
Totale consumo indiretto di energia	26.528	49.651	100.394
- Energia elettrica assorbita dalla rete nazionale	25.864	42.612	90.608
- Energia elettrica da fonti rinnovabili	664	554	563
- Energia termica	0	6.485	9.224
Totale Energia rinnovabile auto-prodotta e consumata	3.003	4.602	4.070
Energia rinnovabile auto-prodotta venduta	67	219	175

Tabella 2: Consumi energetici

Intensità energetica	UdM	2020
Totale energia consumata	Gj	941.078
Numero totale di ore lavorate	N.	8.310.164
Intensità energetica	Gj/N.	0,1

Tabella 3: Intensità energetica

Emissioni

Le emissioni delle attività del Gruppo vengono calcolate, in termini di tonnellate equivalenti di CO₂, rendicontando emissioni dirette e indirette:

- emissioni dirette (Scopo 1): derivanti dal funzionamento degli impianti e dei macchinari di proprietà o sotto la gestione del Gruppo, ad esempio i macchinari in uso presso le commesse alimentati a gasolio;
- emissioni indirette (Scopo 2): derivanti dai consumi energetici di tutti i siti di proprietà o gestiti dal Gruppo allacciati alla rete elettrica locale, al netto della produzione e fornitura da impianti a fonte rinnovabile (impianti fotovoltaici e geotermici).

Coerentemente con i consumi energetici descritti nel paragrafo precedente, le emissioni relative all'utilizzo di combustibili fossili sono prevalentemente derivanti dall'uso di diesel.

Totale emissioni [ton CO₂]

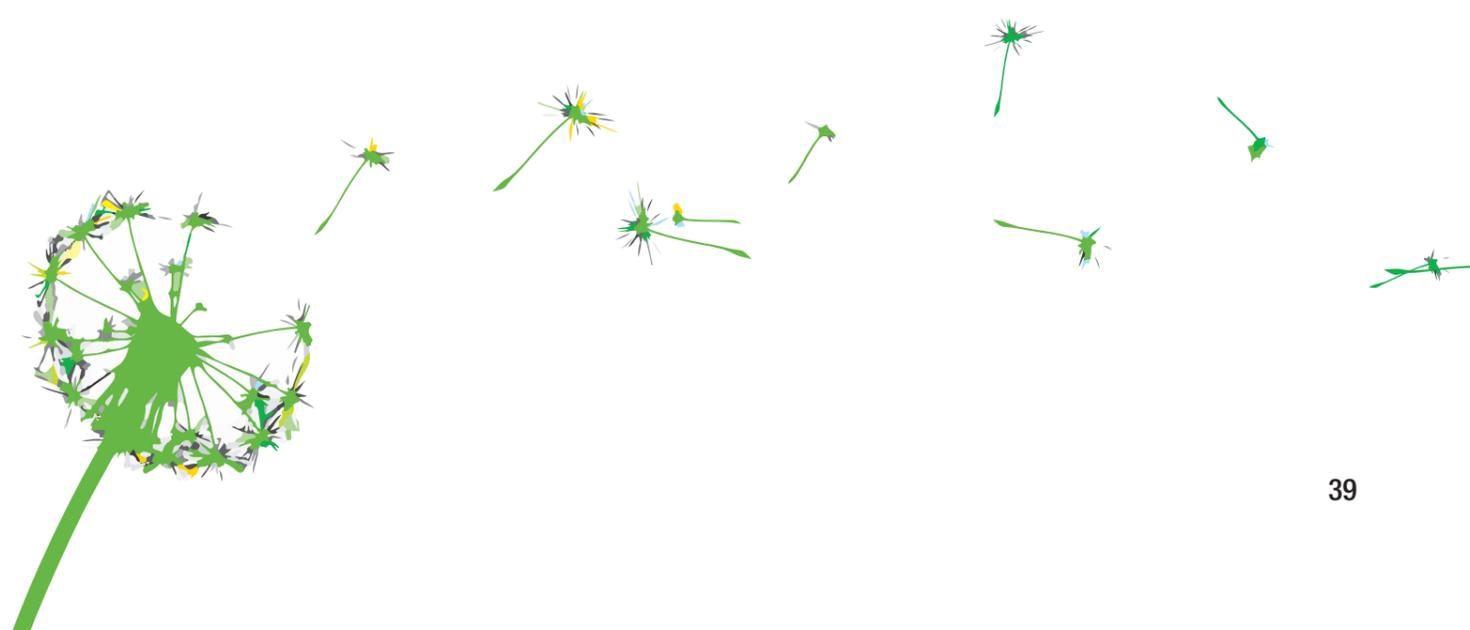
Totale emissioni	2020	2019	2018
Totale emissioni dirette (Scopo 1), di cui:	62.645	80.832	89.377
- Diesel	59.530	77.202	86.960
- Gas Naturale	972	3.286	1.979
- GPL	0	21	25
- Benzina	2.143	322	413
Totale emissioni indirette (Scopo 2), di cui:	2.766	4.626	11.192
- Energia Elettrica	2.766	4.626	11.192

Tabella 4: Emissioni dirette e indirette

Intensità delle emissioni

	UdM	2020
Totale emissioni di GHG	tCO₂	65.411
N. totale di ore lavorate	N.	8.310.164
Intensità emissiva	tCO₂ / N.	0,01

Tabella 5: Intensità delle emissioni



Rifiuti

La produzione di rifiuti del Gruppo genera in larga parte rifiuti non pericolosi destinati al riuso, che sono per lo più terre e rocce di scavo. La produzione dei rifiuti pericolosi rimane una percentuale minima rispetto al totale, un valore inferiore allo 0.5% ed in diminuzione rispetto al 2019.

Rifiuti prodotti [ton]	2020
Rifiuti pericolosi prodotti	208
Rifiuti non pericolosi prodotti	144.610
Peso totale rifiuti	144.819

Tabella 6: Rifiuti prodotti
Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 306-3 aggiornato al 2020, per questa ragione c'è mancanza di corrispondenza con le tabelle degli anni precedenti.

Rifiuti pericolosi prodotti [ton]

	2019	2018
Rifiuti pericolosi prodotti, di cui:	313	265
- Inviati a riutilizzo	104	100
- Inviati a riciclo	23	26
- Inviati a compostaggio	71	14
- Inviati a recupero, incluso a recupero energetico	4	8
- Smaltiti in discarica	105	56
- Inviati a stoccaggio temporaneo	0	38
- Altro	5	23

Tabella 7: Rifiuti pericolosi prodotti

Rifiuti non pericolosi prodotti [ton]

	2019	2018
Rifiuti non pericolosi prodotti, di cui:	3.034	1.425
- Inviati a riutilizzo	259	11
- Inviati a riciclo	2.479	754
- inviato a compostaggio	0	0
- Inviati a recupero, incluso a recupero energetico	80	362
- Smaltiti in discarica	178	251
- Inviati a stoccaggio temporaneo	0	15
- Altro	39	32

Tabella 8: Rifiuti non-pericolosi

Consumi idrici

I consumi idrici registrati sono più alti rispetto al 2019. Questo è il risultato dell'allargamento del perimetro di raccolta dati che nel 2020 include un maggiore numero di siti significativi (es. TREVICOS). Sono diminuiti i consumi di acqua di falda di circa il 20%, e di acqua di rete idrica di circa il 40%. Per contro, si è registrato il consumo di acque superficiali e di mare rispetto agli anni precedenti.

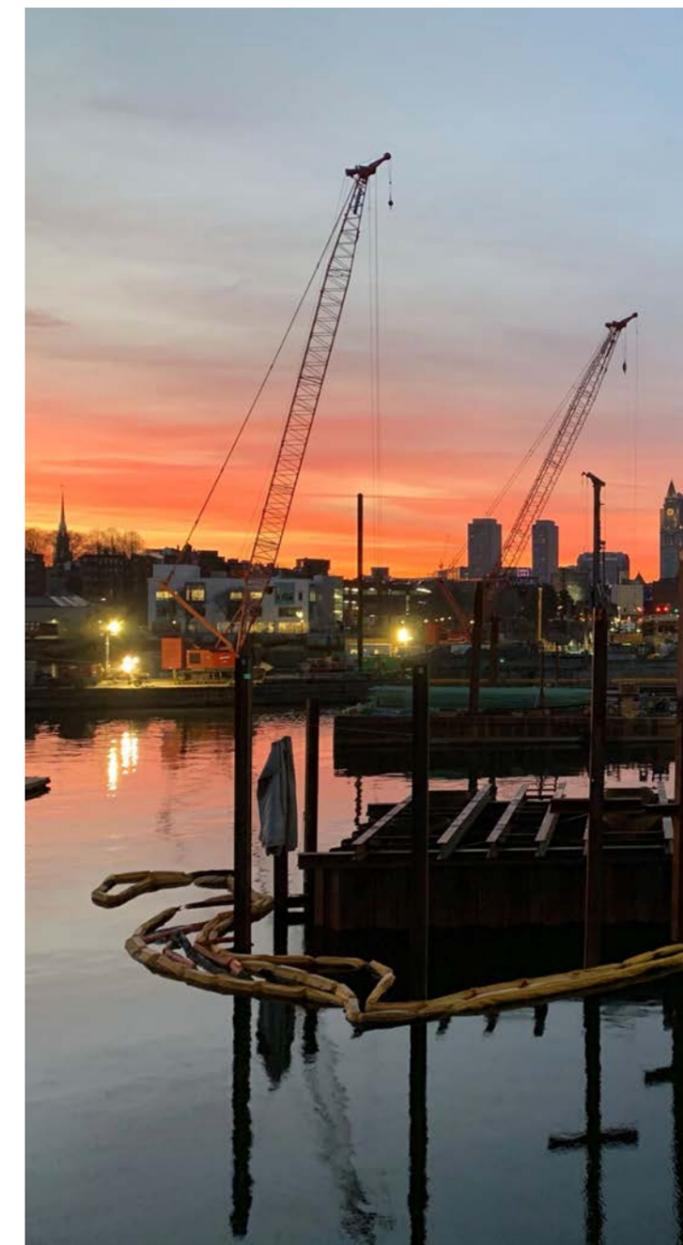
Consumi idrici (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	2020
Acque di superficie	89.431
Acque sotterranee	19.918
Acqua di mare	37.201
Acqua prodotta	57.216
Risorse idriche di terze parti	135.166
Totale acqua prelevata	338.932

Tabella 9: Consumi idrici.

Per i consumi idrici 2020, le altre tipologie d'acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali) risultano non applicabili. Dal 2018 il Gruppo ha adottato il GRI 303-3 aggiornato al 2018.

Consumi idrici suddivisione per fonti [m³]	2019	2018
Acque da acquedotto	247.013	456.605
Acque di superficie (come ad esempio fiumi, laghi, o oceani)	0	0
Acque da falda acquifera sotterranea	25.839	31.894
Acque di scarico provenienti da altre organizzazioni	0	20,2
Acque piovane raccolte direttamente	0	0
Scarico urbano delle acque piovane	0	0
Totale	272.852	488.520

Tabella 10: Consumi di acqua per tipologia di fonte di prelievo 2020.



North Washington St. Bridge Replacement over the Boston Inner Harbor_USA



La tutela dell'ambiente Cantieri Trevi

Trevi ha utilizzato tecnologie e materiali sostenibili e a basso impatto ambientale per le opere di fondazione per il nuovo e avveniristico progetto di espansione ed ampliamento della città di Montecarlo verso il mare denominato "Anse Du Portier".

Il nuovo eco-quartiere disegnato dal Renzo Piano Building Workshop è stato sostenuto dal Principe Alberto e sarà completato entro il 2025. Si tratta di un'area completamente pedonale e immersa nel verde, con appartamenti di lusso affacciati sul mare.

L'intervento ha richiesto soluzioni innovative e rispettose dell'ambiente considerato l'ambito del cantiere

Anche in Cile, Trevi, si è trovata a lavorare nelle vicinanze di zone ambientali delicate, come quella del Chiloè National Park per il completamento delle fondazioni per il nuovo ponte di Chacao.

Consolidamenti per il progetto Anse du Portier _ Montecarlo _ Principato di Monaco



Impegno nel mantenimento del livello occupazionale e sviluppo delle persone

Gruppo Trevi sta affrontando un periodo di forte trasformazione, che richiede da un lato una rinnovata consapevolezza delle proprie radici e competenze e, dall'altro, l'identificazione di nuove e più efficaci modalità di lavoro e di un "nuovo sentire comune". Solo un equilibrio tra questi due aspetti, infatti, può portare a risposte efficaci nei confronti delle richieste di business e ad assicurare continuità ed innovazione nella gestione delle risorse umane.

Le politiche di gestione del personale messe in atto nel 2020 hanno risposto all'esigenza di **retention** (attività resa ancor più necessaria e strategica in questi ultimi anni dalla crisi attraversata dal Gruppo Trevi) e ulteriore sviluppo delle figure chiave già presenti nel Gruppo, lavorando per potenziare e rinnovare le loro competenze e modalità operative e, allo stesso tempo, di **inserimento di nuove risorse** dell'esterno - in molti casi di giovani - che hanno portato entusiasmo, innovazione e nuove skills, e che rappresentano una spinta al cambiamento generazionale attraverso i succession plans. In questa prospettiva, la funzione HR di Corporate ha assunto il ruolo di **facilitatore del cambiamento**, lavorando per supportare le nostre persone nell'affrontare le sfide quotidiane e quelle future, investendo sullo sviluppo di capacità e competenze, privilegiando comportamenti in linea con il modello di business.

I rischi e le politiche

Relativamente alla gestione del personale del Gruppo Trevi, i rischi sono connessi esclusivamente alla possibilità di perdita di personale chiave a causa della concorrenza; tali rischi sono mitigati attraverso l'utilizzo di sistemi di retention collegati a sistemi incentivanti di

lungo periodo (LTI), attraverso l'utilizzo di patti di non concorrenza e di patti di stabilità

La principale criticità che il Gruppo Trevi si è trovata ad affrontare nel 2020 rimane però la pandemia di COVID-19, evento su scala mondiale che è andata ad incidere sulla modalità di gestione delle persone all'interno del Gruppo.

Fin da Febbraio 2020 il Gruppo si è impegnato nell'attivare una serie di manovre cautelative a tutela e sicurezza di tutti i dipendenti, sia in Italia che nel resto del mondo, che hanno consentito di garantire la continuità lavorativa del Gruppo sia in Italia che nel resto del mondo.

Negli stabilimenti produttivi sono stati messi in atto interventi di sanificazione sia degli ambienti che delle attrezzature operative e il personale è stato dotato di specifici strumenti di protezione individuale in caso di attività da eseguirsi con distanza inferiore al metro. Per quanto concerne la parte relativa agli impiegati è stato fatto ampio ricorso all'utilizzo dello Smart Work, che ha permesso all'Azienda di continuare la sua operatività. Al fine di massimizzare la sicurezza sui luoghi di lavoro sono inoltre state messe in atto le seguenti misure:

- Formazione di una task force della Direzione di Gruppo per la gestione dell'emergenza COVID-19
- Aggiornamento quotidiano del responsabile di

- QHSE di Gruppo con Farnesina e con il Medico competente;
- Affissione nei luoghi di lavoro e informazione sulle azioni predisposte a livello Aziendale sia in sede che nelle filiali e cantieri;
- Annullamento di tutti i viaggi lavorativi, a meno di approvazione da parte di HR Corporate;
- Auto-quarantena da parte di tutti i dipendenti in rientro in Italia ;
- Formazione per tutti i dipendenti sia in sede che nelle filiali e cantieri sui comportamenti da tenere sui luoghi di lavoro, sul corretto utilizzo dei DPI (mascherina, igienizzante);
- Divieto di accesso a qualsiasi persona non dipendente dell'Azienda (consulenti, docenti etc);
- Rispetto delle normative base fornite dai DPCM (utilizzo della mascherina obbligatorio, mantenimento della distanza di almeno 1 metro, divieto assoluto di assembramento in qualsiasi area dell'Azienda);
- Servizio mensa sospeso durante il lockdown e riattivato successivamente a turni con severe indicazioni sugli orari, spazi, modalità e comportamenti da tenere;
- Sanificazione totale degli uffici in caso di positività di un dipendente con chiusura per 24h di suddetta area al fine di permettere i lavori di igienizzazione ;

- Sanificazione giornaliera di tutti gli uffici.

In questo 2020 segnato da una pandemia globale, il Gruppo Trevi è però riuscito comunque a mettere in atto l'Aumento di Capitale, manovra finale di un periodo di crisi del Gruppo, che ha comportato un cambio di management e soprattutto nella compagine azionaria. In questo quadro complesso determinato da fattori esogeni ed endogeni, il gruppo ha comunque portato avanti un profondo processo di change management.

In questo quadro complesso determinato da fattori esogeni, il gruppo ha proseguito il profondo processo di change management ed è proseguita l'introduzione di strumenti informatici (SAP, Oracle HCM, Tagetik), continuando la fase di Digital Transformation, che ha comportato sostanziali variazioni nei processi coinvolti.





Modello di gestione

Nel Gruppo Trevi la gestione del personale è in capo alle diverse Società con il coordinamento e l'indirizzo della funzione HR (Human Resources) di Corporate, incaricata di emanare regolamenti, policy e procedure che vengono poi opportunamente integrate e declinate localmente per garantire il rispetto delle normative e delle politiche del lavoro vigenti in ciascun Paese.

In particolare, nel corso dell'anno appena concluso, la funzione HR ha revisionato gran parte delle modalità operative e delle procedure che disciplinano i processi di gestione del personale (alimentazione e manutenzione delle anagrafiche dei dipendenti, ricerca e selezione del personale, assunzione ed on-boarding dei neo-assunti, valutazione delle prestazioni, compensation & benefit).

Questa spinta al cambiamento è stata facilitata dall'adozione del gestionale "Oracle HCM (Human Capital Management)" che ha consentito alla funzione HR di impostare un modello di gestione in cui non solo gli HR, ma anche ciascuna persona, possa gestire tutti gli aspetti della propria vita aziendale in modo semplice ed efficace, attraverso un unico strumento.

Per questo progetto, il cui completamento è previsto per il 2022, è stato anche creato il logo "People 360°" e sono state predisposte iniziative volte allo scambio ed alla diffusione del nuovo approccio (come comunicazioni, corner (in) formativi, video-tutorial, ecc).



Premio HR Innovation Award

Grazie al progetto "People 360°", lo scorso 26 Maggio 2020, Gruppo Trevi è stato insignito del premio "HR Innovation Award" 2020 nella categoria "Ottimizzazione Processi". Il prestigioso premio, istituito dall'Osservatorio HR Innovation Practice del Politecnico di Milano dal 2011, viene assegnato alle aziende che si sono distinte per la promozione di progetti di innovazione e miglioramento dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane, grazie all'adozione delle più innovative tecnologie digitali.

Il progetto presentato da Gruppo Trevi, supportato dall'adozione del sistema Oracle HCM, è stato reputato vincente in quanto ha previsto l'introduzione di un sistema informativo di Gruppo a supporto dei processi HR e la standardizzazione a livello globale della loro applicazione, al fine di promuovere la partecipazione come elemento fondante.

L'approccio partecipativo e digital della funzione HR si evince anche dalla creazione di una nuova sezione intranet aziendale, dedicata all'approfondimento di tutte le tematiche di interesse dell'area risorse umane. Questa nuova modalità di scambio e informazione consente il continuo aggiornamento del personale, la condivisione di comunicazioni organizzative, la pubblicazione degli organigrammi aziendali, dei regolamenti e di tutto il materiale formativo a supporto dell'attuazione dei vari processi HR.

Attività di Retention

All'interno di ciascuna organizzazione, ogni persona viene selezionata, assunta ed inserita per ricoprire un ruolo e svolgere un compito, apportando attraverso le proprie prestazioni, un contributo all'azienda. In un'ottica di miglioramento continuo personale e aziendale, è quindi fondamentale considerare la valutazione delle performance come uno strumento altamente strategico, in grado di stimare il contributo delle persone all'azienda, in virtù degli obiettivi raggiunti, dei risultati ottenuti e dei comportamenti organizzativi agiti e valorizzando il merito.

In questa prospettiva, Gruppo Trevi considera il "Performance Management System (PMS)" come un elemento cruciale per raccogliere le informazioni necessarie ad una corretta gestione delle persone, individuandone esigenze formative, necessità di inserimento in piani di sviluppo individuali ed eventuali interventi di compensation o retention volti ad assicurare la sua permanenza nel Gruppo. Solo in questo modo, infatti, la funzione HR potrà assicurare che le proprie persone siano allineate con gli obiettivi aziendali, che sfruttino al meglio le proprie competenze e potenzialità e che continuino a sviluppare e valorizzare il know-how aziendale.

Performance Management System (PMS)

Il PMS è una pratica ormai consolidata in Gruppo Trevi: è infatti attivo già dal 2016, e nel corso degli anni le sue modalità e perimetri di applicazione si stanno potenziando ed ampliando. Nel corso del 2020 il PMS si è rivolto, con modalità differenti, all'intera popolazione italiana (white e blue collar), agli espatriati e ad un campione di lavoratori delle filiali straniere. Vista la sua importanza strategica, l'obiettivo del Gruppo però è quello di estendere, già a partire dall'anno prossimo, l'attività di valutazione PMS su perimetro globale, includendo una sempre maggiore fetta della popolazione aziendale.

Le schede di valutazione PMS forniscono una visione completa della performance della persona e della sua aderenza ai valori e delle modalità comportamentali promosse dal Gruppo. Le sezioni dedicate alla segnalazione di esigenze formative, di sviluppo e di compensation forniscono gli elementi indispensabili per l'avvio delle politiche di gestione delle risorse umane, in grado di garantire il pieno supporto nello sviluppo della persona, nella continuità aziendale e nell'assicurare soddisfazione reciproca tra azienda e collaboratore.

Dipendenti per area geografica e tipologia contratto

	2020			2019			2018		
	Indeterminato	Determinato	TOTALE	Indeterminato	Determinato	TOTALE	Indeterminato	Determinato	TOTALE
Italia	779	53	832	1.057	81	1.136	1.018	96	1.114
Europa	157	42	199	611	19	630	481	153	634
Africa	313	319	632	555	376	931	324	685	1.009
Asia	816	637	1.453	1.132	424	1.556	1.139	836	1.975
Oceania	14	1	15	10	2	12	8	6	14
America	505	68	573	1.325	311	1.636	1.168	464	1.632
Totale dipendenti	2.584	1.120	3.704	4.690	1.213	5.901	4.138	2.240	6.378

Tabella 11: Dipendenti per area geografica e tipologia contratto

Sviluppo: percorsi di carriera, succession & retention plans

Il Gruppo Trevi identifica e supporta le proprie persone non solo per lo sviluppo delle proprie competenze, ma punta al futuro investendo anche sulle potenzialità.

A partire dal 2020, sono stati introdotti interventi di assessment e valutazione del potenziale, con lo scopo di supportare i "key people" nei percorsi di sviluppo professionale necessari per ricoprire nuovi ruoli all'interno dell'azienda.

In particolare, il Gruppo Trevi ha adottato, e continuerà a sviluppare nel corso del 2021, dei succession plans che possono garantire piani di crescita personale chiari e condivisi, oltre ad una reattività organizzativa in grado di supportare cambi generazionali, eventuali uscite di personale dal Gruppo e la continuità operativa. Infine, con l'obiettivo di mitigare il rischio di uscita e trattenere il personale chiave, il Gruppo ha definito e implementato un Retention Plan, consistente in un insieme di procedure, benefici ed incentivi volti ad assicurare una proficua continuità dell'attività lavorativa.

Compensation & Benefit

Nel corso del 2020 è stato completato un progetto di mappatura delle posizioni ed un benchmark in grado di definire non solo una corretta attribuzione di responsabilità e di compensi all'interno della struttura, ma anche una posizione di competitività rispetto all'offerta esterna del mercato. Le politiche in area Compensation & Benefit sono state profondamente rivisitate, così come il processo di "Management by Objectives (MBO)", chiarendone le modalità di applicazione.

Dipendenti per genere e tipologia contratto

	2020				TOTALE
	INDETERMINATO	DETERMINATO	FULL-TIME	PART-TIME	
Donne	201	64	248	17	265
Uomini	2.383	1.056	3.437	2	3.439
Totale	2.584	1.120	3.685	19	3.704
2019					
	INDETERMINATO	DETERMINATO	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
Donne	435	58	476	17	493
Uomini	4.255	1.153	5.365	43	5.408
Totale	4.690	1.211	5.841	60	5.901
2018					
	INDETERMINATO	DETERMINATO	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
Donne	390	112	474	28	502
Uomini	3.748	2.128	5.465	411	5.876
Totale	4.138	2.240	5.939	439	6.378

Tabella 12: Totale dipendenti con spaccato per genere e tipologia di contratto.

Attrarre ed accogliere nuovi talenti

Il Gruppo Trevi è aperto al cambiamento ed all'innovazione e per farlo fa leva sull'entusiasmo e le nuove idee delle proprie persone. Sono la passione e la dedizione, oltre alle competenze, a guidare questo percorso. Per questo motivo, sempre di più Gruppo Trevi sta puntando sull'inserimento di giovani talenti che, affiancando le persone storiche del Gruppo, possono fare tesoro del pluriennale know-how aziendale e rivisitarlo proponendo nuove soluzioni e prospettive.

La funzione HR, pertanto, nell'arco del 2020 ha potenziato le sue attività di collaborazione con istituti tecnici e Università, favorendo occasioni di scambio e

approfondimento come interventi durante le lezioni, open day in sede e assessment di gruppo.

Queste preziose occasioni ci hanno consentito di conoscere ed individuare talenti che sono poi entrati a far parte del Gruppo e hanno iniziato un percorso di inserimento aziendale.

Employer Branding

Gruppo Trevi anche nel corso del 2020 ha investito in attività di Employer Branding perpetuando proficue e pluriennali collaborazioni con Istituti Tecnici, Università e Master Specialistici e stabilendone di nuove. Una importante novità introdotta nel 2020 è il nuovo "Sito Career" di Gruppo, uno strumento indispensabile per presentare al meglio il nostro business, le nostre persone e la vita all'interno del Gruppo ed attrarre in questo modo potenziali candidati non solo interessati al nostro settore, ma che condividono anche il nostro approccio, la nostra visione e la nostra cultura. Lo slogan di Gruppo Trevi, proposto anche attraverso il nuovo sito career è "#GreatTogether", ovvero un invito ad entrare a far parte del nostro Gruppo e iniziare un percorso di crescita, fatto di sfide e soddisfazioni che consentiranno di essere grandi insieme.

Diversità del personale

	2020	2019	2018	
Dirigenti	UOMINI	102	141	152
	DONNE	6	7	10
Quadri	UOMINI	222	400	397
	DONNE	25	68	65
Impiegati	UOMINI	1.039	1.752	1.559
	DONNE	213	387	371
Operai	UOMINI	2.076	3.115	3.768
	DONNE	21	31	56
Totale donne	265	493	502	
Totale uomini	3.439	5.408	5.876	

Tabella 13: Totale dipendenti suddivisi in base all'inquadramento professionale e al genere.

Il primo "Welcome@TreviGroup"

A settembre del 2020, per la prima volta nella storia del Gruppo Trevi, è stato organizzato a livello di gruppo il "Welcome@Trevigroup", rivolto a tutte le persone entrate di recente a far parte del Gruppo.

Un'occasione unica per condividere la mission aziendale, presentare la struttura, fornire le informazioni utili per vivere con maggior consapevolezza l'ambiente lavorativo, conoscere più da vicino il business e i prodotti delle diverse società. Questa è stata anche una bella occasione per avvicinare le nuove leve all'azienda, farle sentire parte fondante di essa, farle apprezzare la storia che ha portato il Gruppo a raggiungere tanti traguardi e superare sfide non sempre facili, in un'ottica di continuità con il presente e il futuro che le aspetta.



L'evento si è svolto nell'arco di 3 giornate, per la durata di 5 ore ciascuna, al quale hanno preso parte 18 partecipanti (neo-dipendenti e tirocinanti). Un'opportunità anche per favorire la conoscenza di chi è appena arrivato e aiutarne l'inserimento.

Sono intervenuti 20 relatori, tutti dipendenti del Gruppo, ognuno dei quali ha presentato un progetto o un aspetto dell'azienda, facendo sempre riferimento ad almeno uno dei 6 pillars aziendali: Structure, History, Culture, People, Business & Innovation.

Ci aspettiamo che questo evento da "esclusivo" diventi dal prossimo anno, una "bella abitudine aziendale", considerando i riscontri positivi ricevuti dai partecipanti di questa edizione.

Il processo di On-boarding

Per favorire l'inserimento dei nuovi assunti, promuovere il senso di appartenenza, aiutare le persone ad integrarsi in una nuova realtà aziendale e monitorare più da vicino e in modo costante i primi mesi di lavoro, quest'anno si è lavorato sul miglioramento degli strumenti già esistenti e sulla creazione di nuovi, finalizzati proprio al raggiungimento di questi obiettivi.

		2020					
		ITALY	EUROPE	AFRICA	ASIA	OCEANIA	AMERICAS
Uomini	<30 anni	18	5	12	54	0	75
	30 ≤ x ≤ 50	56	32	46	226	1	133
	>50 anni	37	6	4	10	0	48
	Totale	111	43	62	290	1	256
Donne	<30 anni	5	0	2	8	0	14
	30 ≤ x ≤ 50	4	4	2	2	0	19
	>50 anni	0	0	0	0	0	8
	Totale	9	4	4	10	0	41
Totale	120	47	66	300	1	297	
Tasso di turnover	14%	24%	10%	21%	7%	52%	

		2019					
		ITALY	EUROPE	AFRICA	ASIA	OCEANIA	AMERICAS
Uomini	<30 anni	54	41	42	54	0	127
	30 ≤ x ≤ 50	152	135	92	72	5	354
	>50 anni	49	36	20	21	2	54
	Totale	255	212	154	147	7	535
Donne	<30 anni	4	10	3	4	0	6
	30 ≤ x ≤ 50	12	19	0	3	2	16
	>50 anni	0	0	0	0	0	2
	Totale	16	29	3	7	2	24
Totale	271	241	157	154	9	559	
Tasso di turnover	24%	38%	17%	10%	75%	34%	

		2018					
		ITALY	EUROPE	AFRICA	ASIA	OCEANIA	AMERICAS
Uomini	<30 anni	15	44	125	318	0	187
	30 ≤ x ≤ 50	40	106	128	304	1	390
	>50 anni	12	21	14	35	5	63
	Totale	67	171	267	657	6	640
Donne	<30 anni	8	7	2	8	1	15
	30 ≤ x ≤ 50	9	21	7	6	0	24
	>50 anni	3	-95	0	1	0	4
	Totale	20	28	9	15	1	43
Totale	87	199	276	672	7	683	
Tasso di turnover	8%	31%	27%	34%	50%	42%	

Tabella 14: Turnover in entrata dei dipendenti del Gruppo, suddivisa per regione / area geografica.

		2020					
		ITALY	EUROPE	AFRICA	ASIA	OCEANIA	AMERICAS
Uomini	<30 anni	6	5	26	79	1	74
	30 ≤ x ≤ 50	57	44	102	172	3	253
	>50 anni	49	31	30	67	2	67
	Totale	112	80	158	318	6	394
Donne	<30 anni	0	1	2	4	0	5
	30 ≤ x ≤ 50	4	8	8	8	1	22
	>50 anni	2	3	1	0	0	3
	Totale	6	12	11	12	1	30
Totale	118	92	169	330	7	424	
Tasso di turnover	14%	45%	27%	23%	47%	74%	

		2019					
		ITALY	EUROPE	AFRICA	ASIA	OCEANIA	AMERICAS
Uomini	<30 anni	34	33	65	188	0	166
	30 ≤ x ≤ 50	81	126	176	348	1	308
	>50 anni	51	22	80	59	5	60
	Totale	166	181	321	595	6	534
Donne	<30 anni	3	6	4	4	1	12
	30 ≤ x ≤ 50	12	17	6	5	0	20
	>50 anni	4	6	1	0	0	3
	Totale	19	29	11	9	1	35
Totale	185	210	332	604	7	569	
Tasso di turnover	16%	33%	36%	39%	58%	35%	

		2018					
		ITALY	EUROPE	AFRICA	ASIA	OCEANIA	AMERICAS
Uomini	<30 anni	11	47	144	76	0	186
	30 ≤ x ≤ 50	74	91	239	345	3	631
	>50 anni	57	18	60	80	1	84
	Totale	143	156	443	501	4	901
Donne	<30 anni	1	4	3	9	0	13
	30 ≤ x ≤ 50	5	6	5	7	0	28
	>50 anni	3	5	3	0	0	3
	Totale	9	15	11	16	0	44
Totale	151	171	454	517	4	945	
Tasso di turnover	14%	27%	45%	26%	29%	58%	

Tabella 15: Turnover in entrata dei dipendenti del Gruppo, suddivisa per regione / area geografica.

Le oscillazioni nelle percentuali (Africa, Asia, Oceania) sono dovute alla chiusura o all'apertura di nuovi cantieri.

Seguire il neo-assunto fin dai primi giorni, fornire le giuste indicazioni per come muoversi all'interno dell'azienda e le istruzioni sulla sua struttura e funzionamento, monitorare in modo sistematico le attività formative in affiancamento effettuate dai colleghi,

denota il forte interesse dell'azienda verso le persone, ritenute risorse preziose e uniche, da coltivare e far crescere fin dai primi giorni. La stessa cura e attenzione viene rivolta anche ai giovani tirocinanti, il cui inserimento in azienda è sempre visto come una preziosa occasione per formare nuove risorse in un campo così specifico come quello in cui opera il Gruppo e trarre nuova linfa da questi giovani motivati ed entusiasti.

Fin da subito, anche a loro, nell'ottica di introdurli al lavoro per obiettivi, vengono assegnati dei goals, così che possano contribuire anch'essi a raggiungere degli obiettivi aziendali, sentendosi in questo modo



Foto di gruppo dei partecipanti al primo Welcome Day

parte attiva e non passiva. Al momento questo viene fatto per il perimetro Italia, l'idea è poi quello di estendere questo tipo di approccio anche nelle altre realtà del Gruppo.

Il percorso di inserimento per Manutentori Meccanici e Assistenti di Cantiere

L'attività di Employer Branding e la volontà di inserire nel Gruppo Trevi giovani talenti hanno portato, a partire dal 2020, alla realizzazione di un interessante **percorso "pilota" di inserimento di neo-diplomati**, con lo scopo di formare futuri nuovi assistenti di cantiere e meccanici manutentori Trevi.

L'inserimento di nuove giovani leve rappresenta un vero e proprio investimento per il futuro dell'azienda perché consente di garantire la crescita di nuove risorse che - dopo un affiancamento alle figure più senior - possono aiutarci a gestire in modo corretto il fisiologico cambio generazionale, preservando però il know how aziendale: l'ottimale è infatti saper creare un mix sinergico ed energetico fra nuove e vecchie generazioni. Al tempo stesso, questi inserimenti si sono verificati in un momento di profonda trasformazione del Gruppo ed hanno consentito di arricchire i nostri team di entusiasmo, idee nuove e approccio digitale.

Siamo molto orgogliosi dei risultati ottenuti in quanto, dopo il periodo di formazione di 3 mesi (*per complessive 195 ore*), tutti e 6 i tirocinanti in formazione hanno superato l'assessment finale e hanno intrapreso la loro carriera come dipendenti del Gruppo Trevi nel ruolo di assistente di cantiere o di manutentore meccanico. Inoltre, per entrambi i ruoli, è stato definito un percorso formativo che accompagnerà i ragazzi nei prossimi anni, fino a garantire la completa acquisizione del ruolo.

Grazie a questa positiva esperienza, è stato messo a sistema il processo da replicare (*con i dovuti aggiustamenti, nell'ottica del miglioramento continuo*) in modo permanente anche nei prossimi anni.

L'obiettivo che ci si è prefissati, a partire dal 2021, è quello di estendere ulteriormente progetti di questo tipo, definendo percorsi di inserimento anche per altri ruoli e ampliando sempre più il numero degli istituti coinvolti, anche oltre i confini nazionali.

Formazione e sviluppo dei dipendenti

Le Academy di Gruppo Trevi

L'istituzione di Academy interne rappresenta il naturale approdo all'impegno costante per la crescita, lo sviluppo e l'innovazione del Gruppo Trevi attraverso la formazione delle risorse umane. Le Academy del Gruppo Trevi forniscono un servizio a 360°, che prevedono attività di sviluppo sia di hard che di soft skills. In continuità con il passato e con l'esperienza di [Foundations Technology Academy \(FTA\)](#), dedicata alla formazione tecnica per il settore fondazioni ed attiva già dal 2006, dal 2016 è stata creata anche [Trevi Group Academy \(TGA\)](#), destinata a sostenere ed indirizzare tutta la formazione manageriale e gestionale delle risorse umane del Gruppo, anche con nuove metodologie e nuovi tools comunicativi.

La nostra missione è quella di potenziare e preservare le competenze delle persone che lavorano nel Gruppo Trevi, non solo raccogliendo e valorizzando le best practices ed il know-how, ma sostenendo anche l'innovazione e la gestione del cambiamento continuo. Il Gruppo Trevi si affida inoltre a fornitori esterni per i servizi di formazione quali i corsi di lingue, informatica e aggiornamento professionale.

Il costo relativo all'organizzazione ed erogazione dei corsi di formazione offerti ai propri dipendenti, è finanziato in modo parziale o totale dai Fondi interprofessionali come Fondimpresa (per impiegati, quadri e operai) e Fondirigenti (per i dirigenti).

Tabelle 16: Nel 2020 si è registrata una diminuzione delle ore di formazione erogate dovuta al COVID, in particolare alle difficoltà di fare training agli operai che non dispongono del PC.

Ore di formazione	Unità	Genere	2020
Dirigente	h	M	2.331,4
		F	0,0
Quadro	h	M	4.846,4
		F	897,0
Impiegato	h	M	4.205,5
		F	2.058,9
Operaio	h	M	1.915,0
		F	0,0
Totale	h	M	13.298,3
		F	2.955,9
Totale M+F			16.254,2

Numero partecipanti	Unità	Genere	2020
Dirigente	n	M	417
		F	0
Quadro	n	M	781
		F	123
Impiegato	n	M	758
		F	403
Operaio	n	M	132
		F	0
Totale	n	M	2.088
		F	526
Totale M+F			2.614

Ore medie per partecipante	Unità	Genere	2020
Dirigente	h	M	5,6
		F	--
Quadro	h	M	6,2
		F	7,3
Impiegato	h	M	5,6
		F	5,1
Operaio	h	M	14,5
		F	--
Totale	h	M	6,4
		F	5,6
Totale M+F			6,2

Nel corso del 2020 gli interventi formativi proposti hanno potenziato la copertura globale del servizio di training, grazie al crescente numero di iniziative di Gruppo ed alle modalità di erogazione sempre più digital.

Per il 2021 l'auspicio è di estendere ulteriormente la capillarità del servizio, aumentando anche la coverage per le working category più difficili da raggiungere con strumenti digitali (*blue collar*) e potenziando la collaborazione con le funzioni HR Locali per i training ad hoc gestiti nelle varie Legal Entities.

Ore di formazione	Unità	2019	2018
Dirigente	h	1.794,0	577,5
Quadro	h	5.349,5	857,5
Impiegato	h	8.923,0	11.030,5
Operaio	h	5.786,5	3.362
Totale	h	21.853,0	15.827,5

Numero partecipanti	Unità	2019	2018
Dirigente	n	48	36
Quadro	n	143	28
Impiegato	n	339	392
Operaio	n	247	249
Totale	n	777	705

Ore medie per partecipante	Unità	2019	2018
Dirigente	h	37,4	16
Quadro	h	37,4	30,6
Impiegato	h	26,3	28,1
Operaio	h	23,4	13,5
Totale	h	28,1	22,5

Tabella 17: Ore formazione, numero partecipanti e ore medie per partecipante.



La formazione tecnica

In Gruppo Trevi crediamo fortemente che l'innovazione non sia solo tecnologica: è anche innovazione nei metodi formativi e nelle strategie integrate nella Digital Transformation. L'attività 2020, frenata anche dal Covid nelle parti tecnico pratiche, si è concentrata sullo sviluppo e-learning dei percorsi formativi e sull'apporto di modifiche metodologiche (*test ed esercizi per rafforzare l'efficacia, gamification, laboratori ed action learning*).

Le iniziative che hanno caratterizzato maggiormente la formazione tecnica del 2020 sono state:

1) Il [corso di formazione di base su servizi, tecnologie e attrezzature](#) destinati prevalentemente a neoassunti, che è stato messo a punto e progettato come percorso e-learning, in particolare:

- Si sono svolti webinar per nuovi inserimenti registrati ed ottimizzati per piattaforma e-learning con vantaggi in termini di velocità di erogazione e di superamento delle barriere che la formazione in presenza comporta (orari e luoghi fissi)

- Per non perdere la possibilità di condivisione e confronto che un corso in presenza consente, si sono progettati forum tra partecipanti e docenti e la messa a disposizione di un mentore che faciliti un confronto tecnico.

2) I [seminari tecnici sulle tecnologie](#), che sono proseguiti nel corso del 2020 con l'aggiunta di interventi di livello "avanzato", in aggiunta a quelli "base" già disponibili dal 2019. Inoltre, sono stati progettati anche

seminari sulle attrezzature Soilmec, realizzati in sede e con diretta webinar, con il fine di estendere la partecipazione alle persone del Gruppo indipendentemente dalla loro collocazione geografica, favorendo lo scambio e le relazioni tra colleghi e la trasmissione globale del know-how aziendale.

I webinar sono tutti registrati ed ottimizzati per piattaforma e-learning.

3) **On-the-Job Training**, avviato nel 2019 e potenziato nel corso del 2020 anche grazie all'introduzione di "skill matrix" per monitorare il percorso di maturazione delle competenze previste per ruolo (in particolare, nel corso dell'anno sono già stati attivati quelli per Capocantiere e Meccanici Manutentori Trevi).

4) percorsi, poi interrotti per Covid, per l'**allargamento delle competenze del personale tecnico**, per rendere le figure sempre più complete e versatili: formazione in meccatronica per i tecnici post-vendita Soilmec con l'obiettivo di formare meccatronici, formazione oleodinamica per elettricisti e formazione elettrica per meccanici. Queste esigenze nascono dalla sempre maggiore connessione fra parte elettrica/elettronica e parte oleodinamica delle attrezzature Soilmec. L'auspicio è di poter riprendere e completare queste attività, se le condizioni di sicurezza lo consentiranno, nel corso del 2021.

Nel 2020, le ore di formazione tecnica erogate, anche grazie alle nuove modalità, sono state 1730 ed hanno visto protagonisti più di 180 persone.



trevigroup academy
of management

La Formazione Manageriale

Nel corso del 2020 sono continuate le attività di Trevi Group Academy nell'erogazione di formazione sui 4 Pillars: People Management, Client Management, Project Management e Finance For Not Financial People. Particolarmente interessanti sono state le iniziative proposte in area People e Finance.

1) **People Management**: Nel 2020, TGA ha promosso dei percorsi formativi dedicati ai manager valutatori del **Performance Management System (PMS)** con lo scopo di fornire strumenti operativi in grado di supportarli nelle attività di People Management, accrescendo la loro consapevolezza e sensibilità su questo tema. Alcuni dei percorsi sono stati organizzati in tre moduli, ciascuno dedicato ad una fase del processo:

- 1- Comunicazione ed assegnazione degli obiettivi;
- 2- Gestione del feedback e della valutazione;
- 3- Definizione dei piani di sviluppo.

Ciascun modulo ha fornito opportunità di pratica e confronto con i colleghi, favorendo la condivisione delle esperienze personali attraverso attività di role-playing. La novità nel corso del 2020 è stato il coinvolgimento anche dei Blue-Collars: sono stati utilizzati i medesimi topic previsti per i White-Collars ed una metodologia ad hoc. Le attività in area People Management hanno coinvolto un totale di 150 persone e sono state erogate più di 5000 ore di formazione.

2) **Finance**: nel corso del 2020 sono stati organizzati dei percorsi formativi anche su un altro importante pillar dedicato alla Finanza ovvero "Finance for not Financial People".

Alcuni degli interventi in quest'area sono stati realizzati con un susseguirsi di diversi step: una prima parte di

Gli impatti dell'Emergenza COVID sulla formazione

La situazione aziendale legata a problematiche del COVID-19 ha avuto un impatto importante sulle attività di formazione e sviluppo del personale. Non tutte negative. L'impatto negativo maggiore si è riscontrato nella formazione tecnico-pratica del nostro personale specializzato, per l'impossibilità di svolgere formazione in presenza e a contatto con i nostri macchinari (*personale di produzione e assistenza post-vendita/manutenzione in particolare*). Anche la formazione comportamentale che presuppone esperienza e condivisione in aula ha subito un forte impatto negativo, soprattutto in termini di qualità dell'erogazione. Nel cercare di offrire continuità comunque al training per il nostro personale, si sono create anche delle opportunità nuove ed interessanti legate dal fil rouge dell'impulso alla Digital Transformation.

La prima che sottolineiamo è l'iniziativa formativa **"#IoMiFormoACasa"** durante il primo lockdown: una newsletter di pillole formative inviata periodicamente in modo che il personale, dovendo rimanere in casa per le misure anti covid, potesse rendere proficuo e interessante il tempo a disposizione per formarsi e crescere professionalmente. Per non rendere comunque pesante lo strumento, in una situazione ambientale di per sé pesante e tesa, le pillole sono state create in modo leggero e agile, in sostanza smart: durata limitata, con alternanza di letture e video, oltre a proporre varietà di temi per poter incontrare gli interessi e le esigenze di tutti ossia formazione tecnica, people, comunicazione e conoscenza azienda.

Il nome dell'iniziativa, **"#IoMiFormoACasa"**, da un lato ci ricordava il nostro impegno di cittadini nel restare il più possibile a casa, salvo necessità, dall'altro sottolineava il carattere di questa nuova opportunità formativa. Anche a casa nostra e naturalmente facoltativa.

Altro aspetto interessante è stato l'impulso allo sviluppo e abitudine al webinar: la possibilità di svolgere seminari a distanza e abituarci ad essi è un aspetto molto utile per un gruppo come il nostro che ha personale nei 4 angoli del globo che, anche in condizioni routinarie, è difficile poter formare in presenza e contemporaneamente. Non solo. La registrazione dei webinar e la loro ottimizzazione per piattaforma e-learning ha reso queste docenze veri e propri corsi (*completi di materiale di studio, test, forum di discussione*).

In particolare, è in fase di completamento la proposta FTA di webinar e relativi inserimenti in e-learning della formazione introduttiva a tutte le tecnologie e attrezzature di ingegneria del sottosuolo proposte dal Gruppo Trevi.



#io mi formo a casa

Individual Study all'interno della nostra piattaforma aziendale in modalità E-learning, allo scopo di dare flessibilità allo studio e consentire l'accesso agli utenti 24h su 24 e 7 giorni su 7 (*rendendo così il lavoro più compatibile con lo studio e l'esercizio*); una seconda parte di **Project Work** dove ai partecipanti è stato richiesto di dividersi in gruppi per eseguire un Progetto e mettere in pratica i concetti di finanza assimilati durante la prima fase. Infine, l'ultimo step, solitamente svolto in aula, a causa della particolare situazione Covid, ci ha visto costretti a reimpostarlo e organizzarlo su piattaforma virtuale.

La formazione erogata su temi Finance nel corso del 2020 ha coinvolto più di 90 persone per un totale di più di 1700 ore di formazione erogata.

Favorire il change management

Il periodo di forte trasformazione, riorganizzazione e di evoluzione che sta vivendo il nostro Gruppo richiede, per poter raggiungere gli obiettivi condivisi prefissati, di mettere in discussione le prassi comuni. E' fondamentale adottare strumenti, modalità operative e processi all'avanguardia, che facilitino lo scambio, l'aggiornamento in tempo reale nonché l'individuazione di un linguaggio comune. Quello che cambia sono quindi gli approcci, gli strumenti e i comportamenti e la funzione HR ha un ruolo strategico



nel favorire questo importante passaggio.

Il Modello dei Comportamenti

Per affrontare qualsiasi sfida, si devono seguire poche regole, chiare e condivise. E' un principio universale, quanto vitale, che sottende qualsiasi organizzazione. Lo è ancor più per la nostra organizzazione, perché sta affrontando un cambiamento importante, epocale. Per supportare e agevolare questo passaggio abbiamo definito un Modello di Comportamenti, ovvero quell'insieme di regole, chiare e condivise, che funge da cinghia di trasmissione fra il nostro lavoro quotidiano e gli obiettivi che dobbiamo raggiungere. I comportamenti in tutto 9, raggruppati in 3 cluster, combinano la grande esperienza maturata sul campo con le esigenze del prossimo futuro. Con People, Execution e

Achievement Orientation gettiamo le basi di un linguaggio e di un nuovo sentire comune.

Con People mettiamo l'accento sulle persone che rappresentano il motore dell'azienda, attraverso cui è possibile raggiungere i nostri obiettivi aziendali. Ognuno di noi, indipendentemente dal ruolo e dalla seniority è chiamato a dare il proprio contributo.

Con Execution ci concentriamo sul "modo di fare" perché è la qualità del nostro operato che fa la differenza. Ricercare la soluzione migliore, più innovativa e soprattutto più adatta al contesto, è l'unico approccio possibile per raggiungere gli obiettivi che ci siamo dati.

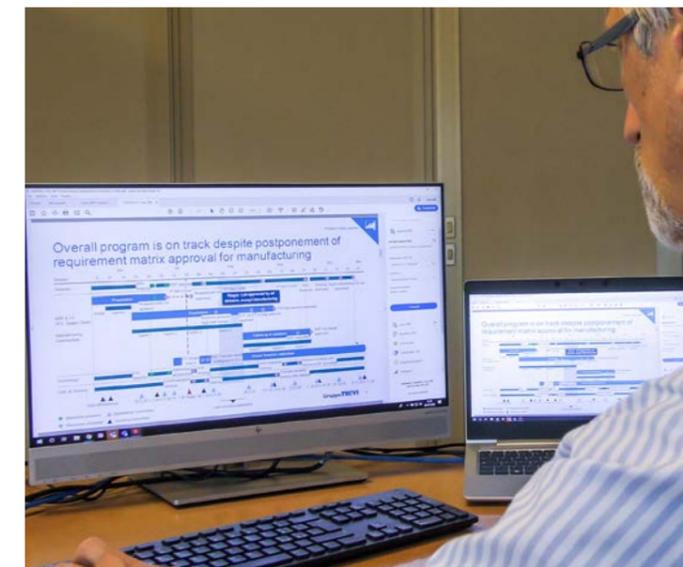
Infine, con Achievement Orientation dobbiamo fare di più. Vogliamo provare ad andare oltre i nostri obiettivi, superando gli ostacoli e trovando nuove soluzioni.

Il Modello dei Comportamenti è stato lanciato in Italia nel corso del 2020 grazie ad un apposito progetto di comunicazione e diverse iniziative di training. Inoltre, già a partire dalla campagna PMS20, è stato inserito come oggetto di valutazione delle performance dei white collar italiani ed espatriati. Come da programma nel corso del 2021, il modello verrà esteso a tutta la popolazione aziendale (*white e blue collar*) a livello mondiale.

Il supporto alla creazione di uno smart approach: Digital Transformation & Lean Production

Le nuove sfide che il Gruppo Trevi dovrà affrontare ed il momento di profondo cambiamento che ci caratterizza, hanno portato alla necessità di ridefinire e potenziare alcuni dei nostri processi di lavoro ed alla creazione di nuovi strumenti, con l'obiettivo di renderli più smart e digital.

Nel corso del 2020 sono stati avviati diversi processi di digitalizzazione ed efficientamento dei processi (come ad esempio "ERP Project" per l'implementazione di SAP 4/HANA come tool gestionale integrato, "DrillLean" per l'applicazione della Lean Manufacturing in Soilmec, l'adozione di "Tagetik" come strumento in area Amministrativa e "People 360" per la gestione del personale), che



Sviluppo Tegetik

accompagneranno il Gruppo nella propria crescita e trasformazione negli anni a venire.

I cambiamenti introdotti non sono solo metodologici ma bensì anche culturali. La funzione HR infatti sta supportando le persone del Gruppo Trevi fornendo interventi a 360°: formazione delle nuove skills richieste, training per familiarizzare con i nuovi strumenti e le nuove metodologie, momenti di scambio e confronto per comprendere appieno le nuove procedure ed infine la facilitazione del cambio culturale e di mentalità.

Nel 2020 le iniziative di Change Management e supporto alla Digital Transformation hanno coinvolto circa 570 persone, per un totale di oltre 3400 ore di formazione erogata. Questi interventi hanno aumentato la consapevolezza organizzativa di ciascuna persona del Gruppo Trevi ed è sempre più chiaro a tutti che ciascuno di noi ha un ruolo attivo in questo processo di transizione.

“ Lavoriamo in ogni continente. Ad ogni latitudine. E' questo il nostro orizzonte, il mondo ”

Promozione della diversità e delle pari opportunità

Il Codice Etico rappresenta il principale strumento di formalizzazione degli impegni aziendali in quest'area, definendo le persone come elemento centrale della strategia aziendale, identificando nella tutela delle pari opportunità, nella promozione del merito e del talento e nella creazione di un ambiente di lavoro sereno, stimolante e gratificante elementi chiave per tutte le società del Gruppo Trevi.

Il Gruppo Trevi garantisce una gestione che promuova la dignità, la salute, la libertà e l'uguaglianza di tutti i lavoratori, senza discriminazioni basate su razza, colore, genere, lingua, religione, origine etnica, disabilità fisica o psicologica, stato civile, orientamento sessuale, opinione politica e sindacale, così come ogni forma di sfruttamento del lavoro minorile. Si è sempre impegnato a garantire un luogo di lavoro in cui non venga fatto ricorso a molestie, minacce o qualsiasi altra forma di abuso o molestia fisica o sessuale, psicologica o verbale. Esempi di questo impegno da parte del Gruppo Trevi sono:

- A parità di competenze, qual ora si presentassero opportunità lavorative all'interno del Gruppo, il team HR sta cercando di prediligere l'inclusione di personale appartenente alla categoria femminile, per favorirne l'inclusione, anche in un settore come quello dell'ingegneria del sottosuolo che storicamente viene considerato ad appannaggio maschile.
- In crescita, ad esempio, i casi di inserimento di donne all'interno dei cantieri Trevi. Per valorizzare sempre di più questo impegno verso le pari opportunità e per stimolare l'adesione da parte di nuove potenziali candidate, l'ufficio Comunicazione di Gruppo ha ideato e lanciato una apposita campagna Social sui canali delle varie Divisioni.
- Un altro impegno della funzione HR è quello di rispettare gli obblighi di legge riguardanti le categorie protette, assicurando l'integrazione e la valorizzazione delle stesse.

Diversità del personale		2020	2019	2018	
DIRIGENTI	Uomini	<30 anni	0	0	0
		30 ≤ x ≤ 50	42	67	71
		>50 anni	60	74	81
	Totale	102	141	152	
Donne	<30 anni	0	0	0	
	30 ≤ x ≤ 50	3	3	6	
	>50 anni	3	4	4	
Totale	6	7	10		
Uomini + Donne		Totale	108	148	162
QUADRI	Uomini	<30 anni	3	27	37
		30 ≤ x ≤ 50	138	263	248
		>50 anni	81	110	112
	Totale	222	400	397	
Donne	<30 anni	0	6	7	
	30 ≤ x ≤ 50	18	50	45	
	>50 anni	7	12	13	
Totale	25	68	65		
Uomini + Donne		Totale	247	468	462
IMPIEGATI	Uomini	<30 anni	171	290	328
		30 ≤ x ≤ 50	646	1.108	1.303
		>50 anni	222	354	356
	Totale	1.039	1.752	1.987	
Donne	<30 anni	52	69	69	
	30 ≤ x ≤ 50	136	257	239	
	>50 anni	25	61	63	
Totale	213	387	371		
Uomini + Donne		Totale	1.252	2.139	2.358
OPERAI	Uomini	<30 anni	338	445	584
		30 ≤ x ≤ 50	1.274	2.070	2.146
		>50 anni	464	600	610
	Totale	2.076	3.115	3.340	
Donne	<30 anni	3	5	26	
	30 ≤ x ≤ 50	15	22	27	
	>50 anni	3	4	3	
Totale	21	31	56		
Uomini + Donne		Totale	2.097	3.146	3.405
Totale UOMINI		3.439	5.408	5.876	
Totale DONNE		265	493	502	
Totale DIPENDENTI		3.704	5.901	6.378	

Tabella 18: Totale dipendenti suddivisi in base all'inquadramento professionale e al genere e alla classe di età.

• Un altro elemento che il Gruppo Trevi è fiero di portare alla luce è la totale assenza ormai da più di 3 anni di qualsiasi tipo di segnalazione di violenza verbale, fisica o psicologica e discriminazione di qualsiasi tipo registrata sul luogo di lavoro.

L'impegno per la salute e la sicurezza

Il Gruppo Trevi si impegna a lavorare nel rispetto dei più elevati standard di Salute e Sicurezza. Per rendere questo possibile, l'azienda gestisce le attività con l'obiettivo di creare posti di lavoro senza infortuni e malattie professionali, assicurando lo sviluppo delle aree in cui opera.

La salute e la sicurezza di tutte le persone coinvolte nelle operazioni del Gruppo Trevi sono un valore alla base del proprio business, che viene gestito e costantemente monitorato attraverso l'applicazione degli standard OHSAS18001 / ISO45001 e l'obiettivo "Zero accidents".

Infortuni sul lavoro

Per tutti i dipendenti - 2020

	TREVI GROUP	EUROPA	AFRICA	AMERICAS	APAC	MIDDLE EAST
Il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	1	0	1	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili						
	in itinere	2	2	0	0	0
sul lavoro	54	33	3	9	3	6
Ore lavorate	7.460.614,75	1.347.570,75	1.634.337,00	1.414.986,00	600.889,00	2.462.832,00
Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0,03	0	0,12	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,50	5,19	0,37	1,27	1,00	0,49

Infortuni sul lavoro

Per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione - 2020

	TREVI GROUP	EUROPA	AFRICA	AMERICAS	APAC	MIDDLE EAST
Il numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili						
	in itinere	0	0	0	0	0
sul lavoro	8	0	0	0	8	0
Ore lavorate	849.549,00	99.060,00	145.126,00	210.469,00	190.604,00	204.290,00
Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,88	0	0	0	8,39	0

Tabella 20: Indici infortunistici. Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 403-9 aggiornato al 2018. Questa la ragione per la mancanza di corrispondenza con gli anni precedenti

Ore medie di formazione (per genere) 2020

	Unità	Maschi	Femmine	Totale
TREVIFIN	h	6,52	3,58	5,35
TREVI	h	10,95	14,64	11,14
SOILMEC	h	2,42	5,65	2,55

Ore medie di formazione

	Unità	2019	2018
TREVIFIN	h	2,86	-
TREVI	h	55,83	8,43
SOILMEC	h	-	-
GRUPPO	h	45,85	8,06

Tabella 19: Ore medie di formazione HSE

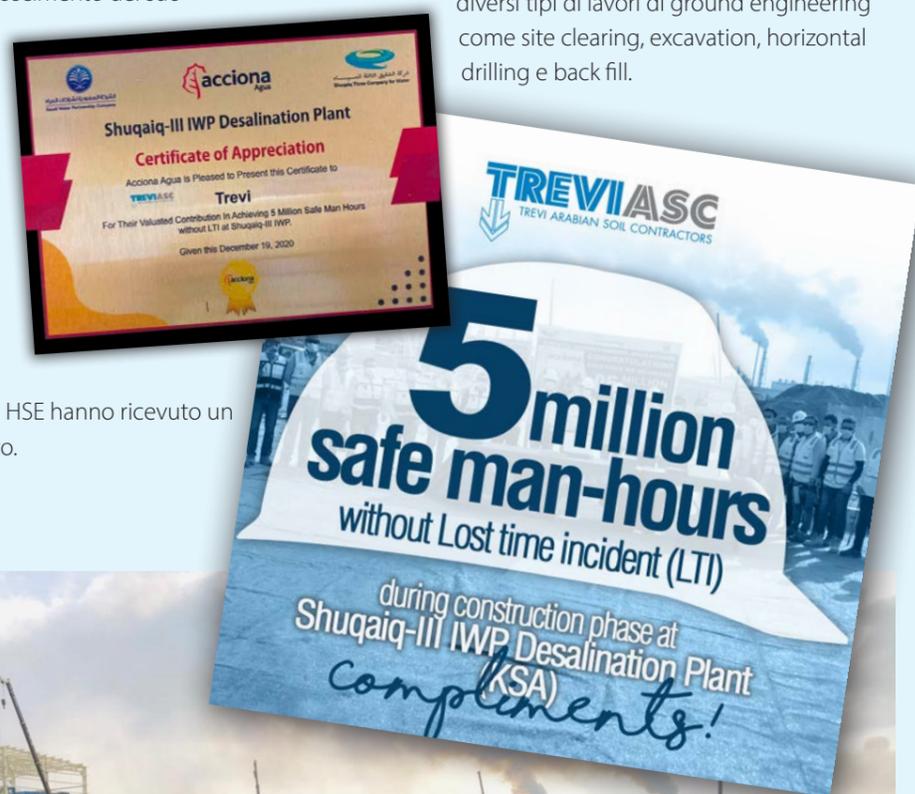
Trevi ASC, un premio alla sicurezza.

Nel dicembre del 2020, Trevi Arabian Soil Contractor, filiale in Arabia Saudita, ha ricevuto il premio **“5 million Safe Man Hours”** in riconoscimento del suo inestimabile contributo nella lotta contro Covid-19 e per aver dimostrato un'eccellente performance in sicurezza evitando incidenti per il suo lavoro a Shuqaiq (Jizan KSA) - III Progetto Impianto di Dissalazione IMP.

Anche 3 membri del team HSE hanno ricevuto un attestato di apprezzamento.

Trevi ASC ha iniziato a lavorare per Acciona Agua a Shuqaiq (Jizan KSA) - III IMP Desalination Plant Project a maggio 2019.

La forza lavoro media impiegata da Trevi Asc è costituita da un team di circa 50 specialisti impegnati in diversi tipi di lavori di ground engineering come site clearing, excavation, horizontal drilling e back fill.



Acciona Agua Team Group

I rischi in materia di salute e sicurezza, a cui sono esposti tutti i lavoratori di Trevi Group, sono valutati in modo specifico ed accurato in relazione alle mansioni svolte ed ai luoghi di lavoro.

Nello specifico, la natura manuale di numerose lavorazioni, la presenza di macchinari con organi in movimento il cui corretto utilizzo richiede competenze specifiche e la presenza di attività ripetitive e/o di routine la cui pericolosità può essere trascurata dal lavoratore, sono condizioni rilevanti in un contesto operativo ad alto rischio.

Per questo, ogni rischio valutato viene controllato con misure specifiche con l'obiettivo essere mitigato ad un livello accettabile utilizzando la gerarchia dei controlli, un sistema per ridurre al minimo o eliminare l'esposizione ai rischi attraverso i seguenti controlli, da applicare secondo la gerarchia:

- Eliminazione;
- Sostituzione;
- Controlli ingegneristici;
- Controlli procedurali;
- Dispositivi di protezione individuale (DPI).

Oltre alle attività di cantiere, officina ed ufficio, le pratiche di gestione della salute e sicurezza includono personale viaggiante ed espatriato del Gruppo Trevi, assegnatari internazionali e loro familiari a carico, che sono coperti da servizi sanitari, medici e di sicurezza.

Merita particolare attenzione il fatto che anche la società Soilmec si è certificata ISO45001 nel 2020, allo scopo di redere la salvaguardia della salute e sicurezza un processo sistematico ed orientato al miglioramento continuo, per fornire un ambiente di lavoro sano e sicuro ai propri dipendenti e tutti coloro che visitano i luoghi di lavoro.

A livello di Gruppo, nel 2020 sono stati registrati 64 infortuni registrabili, un infortunio mortale in Nigeria, e nessuna malattia professionale. I relativi tassi sono riportati in Tabella 20.

Il rate of recordable worked related injuries totale è diminuito sensibilmente rispetto al 2019.

		2019											
		ITALIA		EUROPA		ASIA		AFRICA		OCEANIA		AMERICA	
INDICE DI:		UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Gravità		0,23	0	0,04	0	0	0	0	0	0	n.a.	0,10	0
Frequenza		14,47	0	8,84	0	0	0	0,51	0	0	n.a.	6,38	0
TASSO DI:													
Assenteismo		0,17%		0,02%		0%		0%		0%		0,08%	
		2018											
INDICE DI:		UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Gravità		0,23	0,32	0	0	0	0	0	0	0	0	0,05	0
Frequenza		9,43	5,95	2,94	0	0,16	0	0	0	0	0	2,76	0
TASSO DI:													
Assenteismo		0,19%		0%		0%		0%		0%		0,04%	

Tabella 21: Indici infortunistici, malattie professionali e assenteismo 2018 (gli indicatori sono stati ricalcolati in base ad una nuova metodologia applicata) e 2019, secondo il GRI 403-2 del 2016

La Giornata Mondiale della sicurezza sul lavoro

Dal 2012, il Gruppo Trevi celebra ogni anno la Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro per promuovere la prevenzione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Questa iniziativa ha l'obiettivo di aumentare la cultura della salute e sicurezza sul lavoro attraverso una campagna di comunicazione che nel 2020 ha toccato il tema della prevenzione dal contagio COVID-19.

Nel corso della giornata, in ogni cantiere, ufficio ed officina vengono organizzati eventi, riunioni ed incontri dedicati. La celebrazione della giornata mondiale della sicurezza coinvolge più di 4.000 lavoratori del GRUPPO TREVI nel mondo.



Partecipazione e consultazione dei lavoratori

Il Gruppo Trevi promuove le consultazioni dei Rappresentanti per la Sicurezza in materia di sicurezza, salute e benessere dei luoghi di lavoro. Queste consultazioni avvengono mediante incontri con il Datore di Lavoro, il Dipartimento HSE ed altre parti interessate (*medico aziendale, dirigenti, ecc.*), con l'obiettivo di prevenire incidenti e malattie, evidenziare problemi ed identificare le soluzioni per superarli.

Tali consultazioni sono particolarmente importanti quando si verificano cambiamenti che possono generare nuovi rischi (*es. introduzione di nuove tecnologie, processi di lavoro, o nuove sostanze*). Esse hanno un ruolo importante nell'affrontare pratiche e rischi di lavoro consolidati.

Il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza è variabile in rapporto alla forza lavoro totale: un Rappresentante dei Lavoratori per le società del Gruppo con meno di 200 lavoratori, tre Rappresentanti per le Società del Gruppo fino a 1000 lavoratori.

Principali indicatori HSE

Di seguito, sono riportate le ore di formazione HSE totali per l'intero Gruppo e per le singole Divisioni. Il trend non lineare delle ore di formazione erogata è il riflesso della eterogeneità dei carichi di lavoro e del riassetto organizzativo, inoltre, nel 2020 l'attività formativa ha risentito fortemente delle limitazioni imposte dalla pandemia covid-19.



Gestione adeguata e tempestiva delle emergenze sanitarie

Covid-19

La diffusione sul territorio nazionale all'inizio del 2020 dell'emergenza epidemiologica COVID-19 ha pesantemente influenzato la vita delle persone e l'attività delle aziende, e questo ha avuto delle inevitabili ricadute sul Gruppo Trevi.

Pur avendo il proprio centro direzionale e parte delle sue attività produttive in un'area fra le più colpite dalla pandemia in Italia, il Gruppo Trevi ha reagito tempestivamente nel mettere in atto tutte le barriere necessarie a gestire il rischio contagio in modo tale da salvaguardare la salute dei propri dipendenti e collaboratori, e mantenere la business continuity al più alto livello possibile, sia in Italia che all'estero.

Per fare questo, l'azienda ha formato un Team dedicato alla gestione dell'emergenza covid-19 composto da figure dell'Alta Direzione, HSE, Medico Competente e Rappresentanti dei lavoratori, che hanno assicurato un rapido processo decisionale volto a definire e mettere in atto specifiche azioni.

Tali azioni, che si possono riassumere in:

- misurazione della temperatura corporea all'ingresso dei luoghi di lavoro;
- pulizia e sanificazione degli ambienti di lavoro;
- informazione e formazione al personale sui corretti comportamenti per prevenire il contagio;
- messa a disposizione di dispositivi di protezione individuale quali mascherine e facciali filtranti;
- contingentamento (*oltre ad un lungo periodo di*

- chiusura*) dell'accesso alla mensa e agli spogliatoi;
- incentivazione allo smart working ed all'utilizzo di piattaforme web per limitare gli incontri in presenza;
- Screening per valutare potenziali situazioni di contagio interne all'azienda al di là di quanto definito dalle autorità competenti;

hanno permesso di ottenere risultati significativi in materia di prevenzione e protezione, nonostante le difficoltà e le crescenti situazioni di rischio al contorno.

Inoltre, la gestione del rischio covid è diventato a tutti gli effetti un processo interamente incorporato nel Sistema di Gestione Salute e Sicurezza OHSAS18001/ISO45001 implementato dal Gruppo Trevi.



L'attenzione alle comunità locali

I rischi e le politiche

Il Gruppo Trevi lavora e ha lavorato in tutto il mondo. Attualmente vanta presenze stabili in circa 45 paesi e gestisce le proprie attività a contatto con le popolazioni locali, in situazioni geograficamente e culturalmente eterogenee e talvolta in scenari socio-politici delicati. Anche per queste ragioni, ma non solo, il Gruppo ha sempre sviluppato relazioni profonde e valutato con attenzione gli impatti economici e sociali che con la propria attività si possono produrre nelle comunità locali di riferimento. Ciò nonostante è opportuno specificare che nella maggior parte dei casi il Gruppo opera in subappalto e quindi la valutazione e la gestione degli impatti sociali come ricaduta di grandi interventi strutturali spetta al General Contractor che detiene la governance e quindi la responsabilità dell'intero progetto.

Ad ogni modo, nei paesi dove la presenza del Gruppo Trevi è storicamente consolidata, e nei casi nei quali il Gruppo opera come General contractor specialist, le filiali svolgono un ruolo importante presso le comunità locali, fornendo un contributo allo sviluppo socio-economico del territorio che non si limita alla creazione di posti di lavoro ma implica relazioni di lungo termine con le comunità basate sul reciproco supporto. Inoltre, il Gruppo è costantemente impegnato nel supporto di progetti a scopo sociale tramite donazioni alle organizzazioni impegnate sul territorio locale, nazionale e internazionale.

Con l'obiettivo di prevenire potenziali errori e comportamenti illeciti o fraudolenti, salvaguardando così l'immagine dell'azienda e le comunità locali, nel 2019 la capogruppo ha approvato e promosso all'interno della propria organizzazione, la policy "Gestione delle

Sponsorizzazioni, Omaggi e Liberalità" contenente i ruoli, le responsabilità e i principi di comportamento e controllo di gestione. In particolare, la policy definisce le liberalità come somme di denaro donate alle associazioni no profit o a privati, per il sostegno di iniziative di carattere umanitario e sociale, finalizzate alla creazione di valore aggiunto per la società e le persone.

Modello di gestione, iniziative e numeri chiave 2020

"Social Value" è il programma di sviluppo del Gruppo Trevi, nato alla fine del 2007 su proposta della Vice Presidenza in collaborazione con la Direzione Comunicazione della Capogruppo e le Divisioni del Gruppo, per promuovere e sostenere a livello locale, nazionale e internazionale, iniziative di solidarietà, di sostegno e di formazione principalmente a favore dei bambini. Durante i primi anni di attività, Social Value ha seguito direttamente oltre 50 progetti di solidarietà sul territorio nazionale e internazionale.

Inoltre, sul territorio di riferimento della provincia di Forlì-Cesena, il Gruppo è stato fra i promotori e fondatori del **Consorzio Romagna Iniziative**, pull di aziende che si impegna a valorizzare l'attività sportiva e progetti di interesse artistico culturale, con particolare attenzione al mondo dei giovani e della **Fondazione Romagna Solidale**, nata anch'essa dall'iniziativa di alcune imprese per promuovere e sostenere progetti di solidarietà.

Nel corso del 2020, il Gruppo – anche attraverso le proprie Società - ha continuato a sostenere progetti di carattere sociale nonostante la contingenza nazionale e internazionale poco favorevole al settore e la fase di



In ogni parte del mondo, in tutti i progetti intrapresi, il Gruppo Trevi lavora per l'ambiente e con l'ambiente, in sintonia con le persone, in accordo con le culture.



ristrutturazione del Gruppo Trevi abbia imposto una significativa riduzione delle risorse destinate alle attività sociali e di solidarietà.

Nel corso del 2020, fra i progetti più significativi che il Gruppo ha sostenuto segnaliamo:

- In **Italia**: contributo economico all'Associazione Italiana Parkinsoniani Onlus "La foglia e il bastone", Sezione di Cesena, per la cura e l'assistenza dei malati di Parkinson e alla Croce Verde;

- In **Argentina**: Donazioni mensili di denaro per l'acquisto di cibo per la Scuola Materna "Nuestra Señora del Valle" di Buenos Aires.

- In **Australia** contributo economico a un paio di Associazioni che operano a sostegno dei bambini: Variety, The Children Charity e Youth Three Sixty;

- Negli **Stati Uniti**: sostegno all'organizzazione Engineers Without Borders USA che ha come missione la costruzione di un mondo migliore attraverso progetti di ingegneria che consentono alle comunità di soddisfare i loro bisogni umani di base. I volontari di EWB altamente qualificati lavorano con le comunità per trovare soluzioni appropriate per le loro esigenze infrastrutturali.

- In **Cile** contributo per l'anniversario di Pargua, villaggio a Calbuco Comuna, nella regione del Los Lagos in Cile. Si trova sul lato nord-est del Canale Chacao



Scuola materna "Nuestra Señora Del Valle" - Buenos Aires

Ambito dell'iniziativa 2020	INVESTIMENTO	
	Euro	%
Solidarietà	91.131	99,6%
Cultura	393	0,4%
Sport e varie	0	0,0%

2019	INVESTIMENTO	
	Euro	%
Solidarietà	236.034	91%
Cultura	22.300	8,5%
Sport e varie	600	0,2%

2018	INVESTIMENTO	
	Euro	%
Solidarietà	62.200	86%
Cultura	9.000	12%
Sport e varie	1.400	2%

Tabella 22: Investimento di Trevi in iniziative a scopo sociale.

Il rispetto dei diritti umani

I rischi e le politiche

Il Gruppo Trevi è consapevole che il rispetto dei diritti umani e della diversità è un tema fondamentale, soprattutto per le aziende che operano a livello internazionale e a stretto contatto con paesi caratterizzati da scenari sociopolitici complessi e nei quali i diritti dei lavoratori e le prassi gestionali dei partner non sono sempre regolamentati da normative equivalenti a quelle italiane. Rischi considerati come residuali in relazione a questi temi riguardano la gestione delle relazioni di sub-appalto – ad oggi non valutato come materiale nelle divisioni Trevi e Soilmec – e l'impiego di lavoratori sul mercato locale, gestito tramite agenzie di recruiting in loco.

Dal 2019, la policy volta a uniformare le modalità di gestione degli approvvigionamenti a livello di Gruppo, è stata approvata ed è stata immediatamente attivata la fase di armonizzazione delle procedure tali da rendere operative le linee guida indicate. In seguito al nuovo assetto organizzativo del Gruppo l'esistente Policy di gestione degli approvvigionamenti sarà aggiornata per consentire una migliore armonizzazione delle procedure delle singole unità locali entro l'anno 2021.

In Soilmec UK è presente dal 2008 e periodicamente approvata una policy "Equal opportunities" volta a promuovere un lavoro caratterizzato dai valori di dignità e rispetto.

I principi di legalità, dignità ed uguaglianza espressi dal Codice Etico, così come la scelta di partner di comprovata affidabilità per quanto riguarda la gestione dei lavoratori locali e dei fornitori, sono gli elementi su cui il Gruppo Trevi si basa per la mitigazione di questi rischi. Particolarmente rilevante per il Gruppo Trevi è

la relazione che viene instaurata con i propri fornitori, che si traduce in sistemi di gestione della qualità certificati e procedure di selezione e monitoraggio delle loro performance, gestite in autonomia dalle singole società. Tutte le società controllate selezionano partner che condividono gli stessi valori di qualità e affidabilità che ispirano la condotta aziendale.



Modello di gestione, iniziative e numeri chiave 2020

Gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura

Il Gruppo Trevi nel 2020 ha impiegato fornitori provenienti da oltre 70 paesi.

La quasi totalità è allocata in Europa, Nord America e Medio Oriente coerentemente con le aree di insediamento produttivo (*Stabilimenti operativi Soilmec e cantieri Trevi*).

Gli acquisti di Gruppo sono prevalentemente finalizzati, da una parte a sostenere l'attività della divisione metalmeccanica (*Soilmec*) come la progettazione, produzione e commercializzazione di attrezzature e servizi per opere di fondazione localizzata prevalentemente in Italia dall'altra a favorire le attività cantieristiche della Divisione Trevi nelle diverse aree geografiche in cui opera. Per quest'ultima i principali fornitori riguardano l'acquisto di beni (*materie prime e attrezzature in primis*) e servizi (*subappalti, trasporti e consulenza tecnica*).

Fino al completamento dell'integrazione dei sistemi informativi di tutto il gruppo, i dati presentati fanno riferimento al 65% del volume di business che risulta comunque rappresentativo dell'intero ammontare.

La natura del business porta ad avere alta concentrazione dei fornitori nel paese di esecuzione delle attività (*manifatturiera/cantieristica*) sia per questioni logistiche che per ragioni di efficienza. Allo stesso tempo, tale scelta porta anche un contributo alle comunità locali sia in termini economici che di sviluppo del territorio.

“ L'uomo è il nostro punto di arrivo.
E il nostro punto di partenza ”



Il Gruppo Trevi ritiene i fornitori una componente essenziale del proprio modello di business, instaurando un'interlocuzione continuativa con loro all'insegna della responsabilità, dello sviluppo sostenibile e della creazione di valore da condividere lungo tutta la filiera di approvvigionamento.

La cooperazione con la catena di fornitura, per garantire elevati livelli di procurement, rappresenta un punto essenziale nel cammino del Gruppo Trevi verso l'eccellenza, in quanto la condivisione di know-how, best practices e informazioni è garanzia della creazione di una visione comune.

Il Gruppo Trevi adotta criteri di qualifica e selezione dei fornitori per valutarne l'idoneità tecnico-professionale e la capacità di soddisfare gli standard aziendali in materia di qualità, affidabilità etica, salute, sicurezza, tutela dell'ambiente e dei diritti umani promuovendo i propri valori.

A tal fine, nell'ambito del processo di Procurement delle Divisioni Trevi e Soilmec:

- i. Sottopone i principali fornitori a processi di qualifica per verificarne professionalità, capacità tecnica, affidabilità etica, economica e finanziaria e per minimizzare i rischi insiti nell'operare con terzi;
- ii. Richiede a tutti i fornitori un formale impegno al rispetto dei principi del proprio Codice Etico (*quali la tutela e promozione dei diritti umani, rispetto di standard di lavoro sicuri, salvaguardia dell'ambiente, contrasto alla corruzione, osservanza di leggi e regolamenti, integrità etica e correttezza nelle relazioni, rispetto delle norme antitrust e di concorrenza leale*);
- iii. Monitora il rispetto di tali impegni, per assicurare il mantenimento da parte dei fornitori del Gruppo dei requisiti di qualifica nel tempo;
- iv. Qualora emergano criticità richiede l'implementazione di azioni di miglioramento dei loro modelli operativi o qualora non soddisfino gli standard minimi di accettabilità, ne limita o inibisce l'iscrizione all'albo fornitori.

Il Gruppo Trevi incoraggia i propri fornitori ad applicare i medesimi criteri di selezione per la scelta dei subfornitori e, inoltre, chiede loro di condividere i principi di integrità, correttezza, affidabilità e sostenibilità propri del Gruppo (*e fissati nel Codice Etico*), con l'obiettivo di incentivare e promuovere il rispetto di tali principi in tutta la filiera di fornitura.

Nel 2020 è stato avviato il progetto di analisi e configurazione dell'ERP SAP che, a partire dal 2021 con il roll-out delle sedi Italiane vedrà coinvolte tutte le società del Gruppo entro fine 2023. Tale processo consentirà una uniforme gestione dei rapporti con la catena di fornitura attraverso una comunicazione continua con

il parco fornitori tramite il Portale Fornitori. I fornitori potranno accedere a documenti di varia natura, pubblicati con lo scopo di mantenerli sempre aggiornati sui processi che regolano la qualifica e le attività di procurement.

Inoltre, i contratti ritenuti significativi* stipulati dalla capogruppo Trevi-Finanziaria Industriale Spa e dalle altre società del Gruppo Trevi prevedono la clausola di rispetto del Codice Etico.

Il rispetto dei diritti umani è quindi rimandato ai principi enunciati dal Codice Etico: **(i)** punto 2.3 Dignità ed eguaglianza: Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Ciascun Destinatario lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni e razze diverse. Non sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura. **(ii)** Punto 4.2: In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani.

Nel corso del 2018, 2019 e 2020 il Gruppo Trevi non ha rilevato alcun episodio di discriminazione basato su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale così come definiti dall'ILO (*Organizzazione internazionale del lavoro*). L'epidemia di Coronavirus (SARS-COV19) ha comportato a livello globale crisi sanitaria, sociale (lock-down; isolamento; smart working) ed economica e conseguenti modifiche alle attività produttive (*CIGO; sospensione cantieri*). Il Gruppo Trevi ha allineato le proprie procedure di relazione ed ingaggio col mondo della

fornitura nel rispetto delle indicazioni dell'OMS a livello globale e dell'ISS per quanto concerne il perimetro nazionale, per ridurre al minimo l'impatto sul proprio personale. Le attività delle divisioni Edile e Metalmeccanica non si sono mai fermate.

Si è deciso il rinvio della valutazione dei fornitori rispetto agli impatti ambientali, sociali e al rispetto dei diritti umani all'anno 2021. L'attività sarà eseguita in parallelo alla implementazione dell'ERP SAP nelle società del Gruppo Trevi a livello globale.

* Per "accordi d'investimento e contratti significativi" intendiamo quei contratti che richiedono un livello superiore di approvazione. Nel caso di TreviFin s'intendono i contratti d'importo superiore ai 100mila euro che necessitano della firma dell'Amministratore Delegato. Per Trevi invece i contratti d'importo superiore ai 250mila euro che necessitano della firma del DGA (Direttore Generale Area). Per Soilmec invece i contratti d'importo superiore ai 150mila euro che necessitano della firma del Direttore Generale.



Vista generale line produzione "Grande diametro", stabilimento Soilmec_Cesena

Piano di miglioramento

Obiettivi DNF 2017	Tempistiche	Stato di avanzamento al 31/12/2019 e obiettivi DNF 2019	Tempistiche nuove azioni	Stato di avanzamento al 31/12/2020
- Sviluppo e formalizzazione della policy di gestione della Compliance di Gruppo	31/12/2018	La policy è stata sviluppata. L'approvazione e la comunicazione del documento a tutte le società del Gruppo è prevista entro il 2019.	31/12/2020	La policy è stata sviluppata. L'approvazione e la comunicazione del documento a tutte le società del Gruppo è prevista entro il 2021.
- Sviluppo e formalizzazione della policy di acquisti di beni e servizi di Gruppo		La policy è stata completata ed è in fase di approvazione	30/12/2020	La policy volta a uniformare le modalità di gestione degli approvvigionamenti a livello di Gruppo è stata approvata ed è stata immediatamente attivata la fase di armonizzazione delle procedure tali da rendere operative le linee guida indicate. In seguito al nuovo assetto organizzativo del Gruppo l'esistente Policy di gestione degli approvvigionamenti sarà aggiornata per consentire una migliore armonizzazione delle procedure delle singole unità locali entro l'anno 2021.
Obiettivi DNF 2017 confermati nel 2018				
- Sviluppo e formalizzazione di un sistema di gestione di Bribery & Corruption di Gruppo	30/06/2019	Nel corso del 2018 è stata predisposta una fattibilità tecnica ed economica del progetto. L'approvazione del progetto e l'implementazione del sistema sono previste entro il 2019, anche se il progetto deve intendersi di durata pluriennale	31/12/2021	In relazione al processo di ristrutturazione del Gruppo, l'implementazione di un progetto di Bribery & Corruption sarà sviluppato nel corso del 2021. Ad oggi le attività di controllo su queste tematiche sono correlate al Modello 231. Nel corso del 2020 è stata implementata una Policy di Gruppo in materia di anticorruzione che sarà approvata e comunicata a tutte le società del Gruppo nel corso del 2021.
- Implementazione di un sistema gestionale di Gruppo in tema di risorse umane, volto a facilitare la mappatura della presenza di personale presso i cantieri e a stabilire una nomenclatura univoca con il mondo salute e sicurezza	31/12/2019	Lo sviluppo del sistema gestionale di Gruppo è in fase avanzata di implementazione. È già attivo per la parte di core HR in Italia e nel 2020 si suppone la chiusura di tutti i rollout esteri nonché l'inizio della strutturazione / implementazione di moduli aggiuntivi	31/12/2020	Nel 2020 l'implementazione del sistema gestionale Oracle HCM è avvenuta con successo. Sono stati implementati i moduli Core HR per quasi tutto il mondo (W1, W2, W3), il modulo Onboarding, il modulo Recruiting e il modulo Self Service. Sempre in quest'anno è iniziato lo sviluppo del modulo MBO e Compensation che verranno ultimati nel 2021 insieme alla restante parte del modulo Core HR (W4) e alla strutturazione del modulo Learning.
- Formalizzazione di una policy ambientale di Gruppo, per aumentare il presidio relativo agli impatti ambientali anche sui cantieri.		La policy è stata sviluppata. L'approvazione e la comunicazione del documento a tutte le società del Gruppo è prevista entro il 2019.		La policy è stata approvata e opportunamente comunicata all'inizio del 2021.
- Avvio della pianificazione e svolgimento di audit di interni condotti da società terze presso uffici, cantieri e siti produttivi in ambito ambientale, sociale, diritti umani, salute e sicurezza		Nell'ambito dell'implementazione dei sistemi di gestione, si conferma l'avvio e implementazione degli audit. La tutela dei diritti umani sarà progressivamente integrata tra i criteri di verifica.		Nell'ambito dell'implementazione dei sistemi di gestione, si conferma l'avvio e implementazione degli audit. La tutela dei diritti umani sarà progressivamente integrata tra i criteri di verifica.

- Avvio dell'implementazione del sistema di gestione ambientale ISO 14001 per le società del Gruppo ad oggi non ancora certificate. - Avvio dell'implementazione del sistema di gestione per la qualità ISO 9001 per le società del Gruppo ad oggi non ancora certificate. - Avvio dell'implementazione del sistema di gestione salute e sicurezza OHSAS 18001 per le società del Gruppo ad oggi non ancora certificate.	31/12/2020	È stata avviata l'implementazione del sistema di gestione ISO 45001 (ex OHSAS 18001) per Soilmecc SpA.	31/12/2020	Nel 2020, anche in relazione al contesto pandemico generato da Covid-19, l'avvio dell'implementazione dei sistemi di gestione per le società del Gruppo non certificate ha subito un rallentamento. Tale iniziativa continuerà pertanto nel 2021. Nel 2020 è stato comunque assicurato il mantenimento ed il rinnovo delle certificazioni in essere delle società del Gruppo.
Nuovi Obiettivi DNF 2019			Tempistiche	Stato di avanzamento al 31/12/2020
- Ampliamento del perimetro di gestione dei rischi e consolidamento di un processo strutturato di individuazione, analisi e valutazione dei rischi, anche con riferimento ai rischi non finanziari.	31/12/2020		31/12/2020	Il Gruppo ha aggiornato il Corporate Risk Model, attualmente strutturato secondo 11 categorie e 58 rischi.
- Rafforzare la Funzione di Risk Management per massimizzare gli strumenti implementati ed assicurare una reportistica in grado di supportare sia le decisioni sia strategiche sia quelle operative del Gruppo Trevi.	31/12/2020		31/12/2020	Nel 2020, si conferma l'inserimento della nuova risorsa che assicura un adeguato supporto nelle analisi quantitative del rischio e nella reportistica di supporto alle Funzioni
- Proseguire nel percorso appena iniziato di Gestione dei Rischi secondo un approccio Enterprise che racchiuda sotto un'unica responsabilità i compiti di pianificazione, controllo e gestione dei rischi di Gruppo. La figura del Risk Manager sarà coinvolta attivamente nel processo di business (pianificazione, selezione e governo dei rischi) per assicurare una generale coerenza tra gli obiettivi definiti ed i risultati conseguiti.	31/12/2020		31/12/2020	Nel corso dell'esercizio 2020 il Gruppo Trevi ha rafforzato la cultura della gestione del rischio, soprattutto grazie al nuovo management che ha attivamente coinvolto la Funzione nei processi di business.
Nuovi Obiettivi DNF 2020			Tempistiche	
<ul style="list-style-type: none"> - Completare l'implementazione del processo di Project Risk Management nella Divisione Soilmecc (solo parzialmente raggiunto nel 2020). - Supportare la Funzione Compliance nella definizione del processo di gestione del rischio controparte. - Rivedere l'ambito "Obiettivi delle Divisioni" raggiungere una maggior granularità delle unità di rischio e comprendendo le principali Società del Gruppo. - Identificare figure di alta direzione che costituiscano Leadership HSE Team di Gruppo Trevi, con l'obiettivo di gestire l'impegno HSE attraverso: <ul style="list-style-type: none"> o Vision comune o Definizione condivisa di obiettivi ed azioni o Analisi trimestrale delle performances HSE globali o Sviluppo leadership collettiva - Identificare gruppi di HSE Leaders (tra i Line Managers) con i quali fare «cascading» di indirizzi definiti da Leadership HSE Team Corporate, e trattare temi HSE trasversali. - Favorire la comunicazione QHSE attraverso report trimestrali QHSE e sviluppo pagina intranet QHSE. - Mantenere alto il livello di attenzione verso Covid-19 e controllo attraverso implementazione di protocollo aziendale. - Allineare (per quanto possibile) gli standard QHSE di Gruppo attraverso procedure condivise e linee guida. - Sviluppare competenze interne e strumenti di gestione ambientale in linea con i requisiti dei principali stakeholders. 			31/12/2021	

Nota metodologica

La metodologia

La DNF è approvata dal Consiglio di Amministrazione di TreviFin in data 28 aprile 2021 e costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla Gestione e sugli Assetti Proprietari 2020.

La DNF è redatta in conformità a quanto richiesto dal Decreto e ai "GRI - Sustainability Reporting Standards" definiti nel 2016 e aggiornati al 2020 (di seguito, "GRI Standards").

In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all'interno della DNF si è fatto riferimento ai Reporting Standards 2016 riportati nel Content Index ("GRI Standards - opzione GRI-referenced").

Le informazioni e i dati riportati nella presente DNF fanno riferimento al periodo 1/1/2020 – 31/12/2020. È stata inoltre sottoposta a esame limitato, secondo quanto previsto dal principio International Standard on Assurance Engagement (ISAE 3000 Revised) da parte di PricewaterhouseCoopers S.p.A.

La relazione è disponibile sul sito www.trevifin.com, nella sezione "Investor relator" alla voce "Relazione non finanziaria".

Per qualsiasi richiesta d'informazioni riguardante il report è possibile scrivere a:
[Franco Cicognani](mailto:fcicognani@trevispa.com) (Corporate Communication Director)
fcicognani@trevispa.com

Processo di individuazione dei temi materiali e degli stakeholders di riferimento

In accordo col D. Lgs. 254/2016 e con altre fonti, il Gruppo Trevi ha individuato i temi che assicurano l'effettiva comprensione dell'attività dell'impresa, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta, e che rivestono un'importanza strategica per la Società stessa in quanto potrebbero influire sulle valutazioni dei suoi stakeholder.

Per individuare i temi definiti come materiali e gli stakeholders di riferimento, il Gruppo ha realizzato alcune analisi volte a comprendere le principali pressioni provenienti dai propri portatori di interesse e le priorità aziendali, anche in relazione agli impatti prodotti e/o generati dalle proprie attività, con riferimento ai cinque ambiti del D. Lgs 254/2016 (ambientale, sociale, attinente al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione attiva e passiva).

Nello specifico, le analisi realizzate per individuare i principali aspetti rilevanti, sono le seguenti:

analisi settoriale: attraverso la mappatura degli aspetti non finanziari evidenziati come rilevanti per i settori in cui opera il Gruppo;

benchmark di aziende: mediante l'analisi di aziende che sono competitor, clienti o semplici best practices analisi

analisi dei media di settore: tramite la ricerca per parole chiave di articoli sulle principali testate giornalistiche nazionali e internazionali che abbiano trattato temi non finanziari in relazione al Gruppo Trevi nel corso dell'esercizio di riferimento

I temi così individuati sono stati ulteriormente valutati

sulla base delle specifiche richieste del Decreto, attraverso la valutazione di alcuni stakeholders di riferimento e degli impatti che caratterizzano il business model delle diverse divisioni del Gruppo, caratterizzate da modelli operativi distintivi. Il risultato è una lista di tematiche ritenute rilevanti che rappresenta l'oggetto di rendicontazione della presente DNF.

Il perimetro

All'interno del perimetro di rendicontazione della presente DNF rientrano le società del Gruppo Trevi consolidate integralmente come riportato nella Relazione sulla Gestione e sugli Assetti Proprietari al 31/12/2020.

In Tabella 19 si riportano i criteri di definizione del perimetro di rendicontazione per ciascun ambito del Decreto.

L'esclusione di alcune società dal perimetro è stata valutata in coerenza con le disposizioni dell'art. 4 del D. Lgs. n. 254/2016, che descrive la possibilità di escludere dalla rendicontazione della DNF quelle società che, seppure incluse nel perimetro di rendicontazione contabile, non risultano necessarie ai fini di una comprensione delle attività e degli impatti del Gruppo. Infatti, gli impatti socio-economici di queste società risultano essere poco significativi in ragione della scarsa incidenza in termini di tipologia di attività e nessun dipendente.

Eventuali ulteriori limitazioni a tale perimetro sono indicate all'interno del documento in corrispondenza dei singoli indicatori.

Di seguito si riporta l'elenco di tutte le società consolidate con il metodo integrale:

Trevi-Finanziaria Industriale Spa, TREVI S.p.A., Trevi Contractors BV (The Netherlands), Trevi Construction

Co. Ltd (Hong Kong), Swissboring Overseas Piling Corp. Ltd (Dubai), Pilotes Trevi Sacims (Argentina), Cifuven CA (Venezuela), Trevilcos Corporation (USA), Trevi Cimentaciones CA (Venezuela), Trevi Insaat ve Muhendislik AS (Turchia), Trevi Foundations Nigeria Ltd, Trevi Foundations Philippines Inc., Swissboring & Co. LLC (Oman), Trevi Algerie Eurl, RCT Srl, IDT Fzco, Trevi Panamerica SA, Trevi Geotechnik Ges.m.b.H. (Austria), Trevi Spezialtiefbau (Germania), Foundation Construction Ltd (Nigeria), Trevi-Trevifin-Sembenelli UTE (Borde Seco), Swissboring Qatar WLL, Trevilcos South (USA), Trevi Drilling Services Saudi Arabia Co., Trevilcos Soletanche JV (USA), Trevi Cimentaciones y Consolidaciones SA (Panama), Trevi Foundation Saudi Arabia Co.Ltd, Galante Foundation SA (Panama), Swissboring Piling Corporation Ltd (Svizzera), Trevi Galante S.A. (Colombia), Trevi Foundation Kuwait Co WLL, Galante Cimentaciones SA (Perù), Pilotes Uruguay SA, Trevi Foundation Denmark A/S, Trevi Arabian Soil Contractors Ltd (Arabia Saudita), Trevi Foundacoes Ltd, TreviGeos Fundacoes Especiais Ltda (Brazil), RCT Explore Colombia SAS, Trevi Australia PTY Ltd, Trevi Chile Spa, Trevi Holding USA Corp., Trevi Foundations Canada Inc, Wagner Constructions LLC, Trevi Fondations Speciales SAS (France), Profuro International Lda (Mozambique), 6V Srl, Trevi ITT JV, Trevi Arabco J.V. (Egitto), Soilmec Algerie, Soilmec SpA, Soilmec Ltd (UK), Soilmec Japan Co. Ltd, Soilmec H.K. Ltd (Hong Kong), PSM SpA, Soilmec Deutschland GmbH, Soilmec France SAS, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec North America Inc, Soilmec Investment PTY Ltd (Australia), Soilmec Australia PTY Ltd, IDT LLC, Soilmec do Brasil SA, IDT LLC FZC, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd, Drillmec International Sales Inc. (USA), Hyper Servicios de perforacao SA (Brazil), Trevi Energy SpA, Immobiliare SIAB Srl.

Ambito	Perimetro di rendicontazione	Limitazioni di perimetro			%
		Indicatore	2019	2020	
Ambiente	Si includono nella rendicontazione tutte le società che, al 31/12/2020 presentano un organico superiore alle 5 unità	302-1 302-3	Per la Divisione Trevi : - Treviicos Corp., Treviicos South, Trevi Foundation Canada Inc. Per la Divisione Soilmec : - Watson Inc.	Per la Divisione Trevi : - Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Trevi Spezialtiefbau (Germany), Pilotes Uruguay SA Per la Divisione Soilmec : - Soilmec Japan Co. Ltd, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec Australia PTY Ltd, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd	
		303-1 303-2 303-3	Per la Divisione Trevi : - Treviicos Corp., Treviicos South, Trevi Foundation Canada Inc. Per la Divisione Soilmec : - Watson Inc.	Per la Divisione Trevi : - Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Trevi Spezialtiefbau (Germany), Pilotes Uruguay SA, Trevi Arabian Soil Contractors Ltd. Per la Divisione Soilmec : - Soilmec Japan Co. Ltd, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec Australia PTY Ltd, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd	
		304-1		Per la Divisione Trevi : - Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Trevi Spezialtiefbau (Germany), Pilotes Uruguay SA, Trevi Arabian Soil Contractors Ltd Per la Divisione Soilmec : - Soilmec Japan Co. Ltd, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec Australia PTY Ltd, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd	
		305-1 305-2 305-4			
		306-1 306-2 306-3	Per la Divisione Trevi : Vengono escluse dal perimetro di rendicontazione tutte le società estere in quanto la gestione dei rifiuti in cantiere è in capo al cliente. Per la Divisione Petreven : Non viene rendicontato l'indicatore in quanto non risulta rilevante. Per la Divisione Soilmec : - Watson Inc	Per la Divisione Trevi : - Trevi Construction Co. Ltd (Hong Kong), Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Trevi Geotechnik GmbH (Austria), Trevi Spezialtiefbau (Germany), Pilotes Uruguay SA, Trevi Australia PTY Ltd Per la Divisione Soilmec : - Soilmec Japan Co. Ltd, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec Australia PTY Ltd, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd	
		307-1			
Compliance	Nessuna esclusione di perimetro	205-2 205-3 307-1 414-1 419-1			

Anticorruzione	Nessuna esclusione di perimetro	205-2 205-3				
Imposte	Nessuna esclusione di perimetro	207-1 207-2 207-3				
Sociale	Si escludono tutte le società che al 31/12/2020 presentano un fatturato e organico pari a zero.	413-1				
Diritti umani		102-9				
		405-1 406-1				
		412-3	Per la Divisione Trevi : Vengono escluse dal perimetro di rendicontazione tutte le società estere.			
		413-1	Vengono escluse dal perimetro di rendicontazione tutte le società estere.			
Personale	Nessuna esclusione di perimetro	102-8				
		401-1 402-1				
		403-1	Per la Divisione Trevi : - Treviicos Corp., Treviicos South, Trevi Foundation Canada Inc.	Per la Divisione Trevi : - Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Idt Fzco, Trevi Cimentaciones y Consolidaciones SA (Panama), Pilotes Uruguay SA Per la Divisione Soilmec : - Soilmec Deutschland GmbH, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec North America Inc, Soilmec Australia PTY Ltd, Soilmec do Brasil SA, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd		
		401-1	Per la Divisione Trevi : - Treviicos Corp., Treviicos South, Trevi Foundation Canada Inc. Per la Divisione Soilmec : - Watson Inc, SM India	Per la Divisione Trevi : - Trevi Construction Co. Ltd (Hong Kong), Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Idt Fzco, Trevi Spezialtiefbau (Germany), Trevi Cimentaciones y Consolidaciones SA (Panama), Pilotes Uruguay SA Per la Divisione Soilmec : - Soilmec Deutschland GmbH, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec North America Inc, Soilmec Australia PTY Ltd, Soilmec do Brasil SA, Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd		
		404-1				
		405-1				

Tabella 19: criteri di definizione del perimetro di rendicontazione

Le metodologie di calcolo

La definizione dei contenuti della DNF 2020 ha coinvolto tutte le funzioni aziendali rilevanti e responsabili degli aspetti rendicontati.

Di seguito si indicano le definizioni e le metodologie di calcolo dei tassi e degli indicatori relativi ai dati ambientali.

Consumi energetici, che includono:

- Consumo di combustibili fossili (benzina, diesel, gas naturale e GPL)
- Consumo di energia da fonti rinnovabili (eolico, solare, biomasse, geotermico)
- Consumo di elettricità da rete nazionale
- Energia autonomamente prodotta da fonti rinnovabili e non, consumata in loco

Questi consumi sono stati convertiti in GJ secondo i seguenti fattori di conversione, provenienti da Greenhouse Gas Protocol reporting conversion factors e riportati in Tabella 23.

Vettore energetico	Unità di misura utilizzata per la raccolta del dato	Fattore di conversione	Unità di misura fattore di conversione
Benzina	l/anno	0,0323	GJ/l
Diesel	l/anno	0,00358	GJ/l
Gas Naturale	m ³ /anno	0,0358	GJ/m ³
GPL	l/anno	0,0243	GJ/l
Elettricità	kWh/anno	0,0036	GJ/kWh

Tabella 23: Fattori di conversione dei consumi energetici in GJ.
Fonte: Greenhouse Gas Protocol reporting conversion factors, 2020

- Emissioni di scopo 1:

Per il calcolo delle emissioni di scopo 1 viene considerato il consumo di combustibili quali benzina, diesel, gas naturale e GPL. Le emissioni di CO2 vengono calcolate moltiplicando i GJ di energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica vigente. In

particolare, per i combustibili fossili è stata utilizzata la tabella dei parametri standard nazionali del Ministero dell'Ambiente che utilizza i dati ISPRA aggiornati al 2020.

I fattori di emissione utilizzati sono rappresentati in Tabella 24 :

Combustibile	Fattore di emissione	Unità di misura fattore di conversione
Benzina	3,140	ton _{co2} /ton benzina
Diesel	3,155	ton _{co2} /ton diesel
Gas Naturale	1,984	ton _{co2} /1000 m ³
GPL	3,026	ton _{co2} /ton GPL

Tabella 24: Fattori di conversione di combustibile consumato a tonnellate equivalenti di CO2 emessa.

Fonte: Ministero dell'ambiente (MATM) 2020.



- Emissioni di scopo 2:

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate unicamente le emissioni di CO2. Le emissioni di Scopo 2 sono state calcolate in accordo con il metodo Location-based previsto nel "GHG Protocol Scope 2 Guidance - An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard" (2015). Le emissioni di CO2 vengono calcolate moltiplicando i GJ di energia elettrica e termica acquistata da terzi per i fattori di emissione nazionali derivanti dalla

letteratura tecnica vigente. Dove il fattore di emissione nazionale non fosse presente, è stato utilizzato il fattore di conversione medio continentale. In particolare, i fattori di conversione vengono forniti dall'Ufficio statistico di Terna S.p.A., parte del Sistema Statistico Nazionale che ha il compito per legge di elaborare le statistiche ufficiali dell'intero settore elettrico nazionale ed è pertanto anche responsabile per il nostro Paese delle comunicazioni statistiche ufficiali agli organismi internazionali come Eurostat, IEA, OCSE, ONU.

- Intensità energetica

Per il calcolo dell'intensità energetica è stato diviso il consumo assoluto di energia (il numeratore) per il totale delle ore lavorate nell'organizzazione (il denominatore);

- Intensità delle emissioni di GHG

Per avere il tasso di intensità delle emissioni GHG dell'organizzazione è stato diviso il totale delle emissioni di GHG assolute (il numeratore) per il totale delle ore lavorate nell'organizzazione (il denominatore).



Di seguito si indicano le definizioni e le metodologie di calcolo dei tassi e degli indici relativi ai dati salute e sicurezza sul lavoro:

- Tasso di assenteismo

È stato calcolato come il rapporto tra la somma del totale di giorni di malattia, giorni di infortunio e giorni di permesso non retribuito, sul totale dei giorni lavorabili

- Indice di frequenza degli infortuni

È calcolato come il rapporto fra numero totale di infortuni con assenza superiore a un giorno e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000; sono esclusi dal calcolo del tasso di infortunio gli infortuni in itinere.

- Indice di gravità

È calcolato come il rapporto tra il numero totale di giornate di lavoro perse per infortunio e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.

- Tasso di malattia professionale

È calcolato come il rapporto tra il numero totale di casi di malattia professionale e il numero totale di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

- Giornate di lavoro perse

Rappresentano i giorni di calendario persi per infortunio a partire dal primo giorno di assenza del luogo di lavoro.

- Ore lavorate

Nei casi di indisponibilità del dato per alcuni dipendenti, è stata effettuata una stima sulla base delle ore effettivamente lavorate dalla restante forza lavoro di Trevi

Opere di fondazione per il progetto "Grand Paris Express" - Francia

GRI Content Index

GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina	Note / Omissioni
PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE			
GRI 102: Informativa generale 2016			
102-1	Nome dell'organizzazione	4	
102-2	Attività, brand, prodotti e servizi	14 - 15 - 16	
102-3	Località della sede legale di Gruppo	14	
102-4	Luogo delle attività	11	
102-5	Proprietà e forma giuridica	18	
102-6	Mercati serviti	11	
102-8	Informazioni sui dipendenti e altre tipologie di lavoratori	47 - 48 - 49 - 50	
102-9	Catena di fornitura	67 - 68 - 69	
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	20 - 21	
102-13	Adesione ad associazioni	15	
102-18	Corporate Governance	18 - 19	
102-22	Composizione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi contatti	19	
102-23	Presidente del Consiglio di Amministrazione	19	
102-45	Società incluse nel perimetro consolidato integralmente	73	
102-46	Definizione dei contenuti del Report e del perimetro dei temi	6 - 7	
102-47	Lista dei temi materiali	8 - 9	
102-50	Periodo di rendicontazione	4	
102-51	Data del report più recente	4	
102-52	Periodicità della rendicontazione	6	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	72	
102-54	Dichiarazione di conformità alle linee guida GRI standards	72	
102-55	Tabella esplicativa dei contenuti della relazione (GRI content index)	78	
102-56	Politiche e pratiche di verifica esterna della relazione sulla responsabilità sociale	84	
TEMI ECONOMICI			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	30 - 31	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	32 - 33	
ANTICORRUZIONE			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	

GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina	Note / Omissioni
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	30 - 31	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	32 - 33	
GRI 205: Anticorruzione 2016			
205-2	Comunicazioni e formazione su pratiche e politiche nell'ambito dell'anti-corruzione	32 - 33	
205-3	Incidenti di corruzione confermati e provvedimenti presi	34	
COMPORTAMENTO ANTI CONCORRENZIALE			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	34 - 35	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	34 - 35	
GRI 206: Comportamento anti concorrenziale 2016			
206-1	Numero di azioni legali per comportamenti anti competitivi. Anti trust e pratiche di monopolio	35	
IMPOSTE			
GRI 207: Imposte 2019			
207-1	Approccio alla fiscalità	22 - 23	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	24	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	25	
INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	37	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	36	
ENERGIA			
GRI 103: Energia 2016			
302-1	Consumi energetici all'interno dell'organizzazione	37 - 38	
302-3	Intensità energetica	38	
GRI 103: Acqua e scarichi idrici 2018			
ACQUA			
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	41	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	41	
303-3	Prelievo idrico	41	
BIODIVERSITA'			
GRI 304: Protezione della biodiversità e del capitale naturale 2016			
304-1	Siti di attività in prossimità di aree protette, all'interno di aree protette o aree ad alto contenuto di biodiversità	43	
EMISSIONI			

GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina	Note / Omissioni
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra	39	
305-2	Emissioni indirette di gas ad effetto serra	39	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	39	
RIFIUTI E SCARICHI			
GRI 306: Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose 2020			
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	40	
306-2	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	40	
306-3	Rifiuti prodotti	40	
COMPLIANCE AMBIENTALE			
GRI 307: Compliance ambientale 2016			
307-1	Non conformità con leggi e regolamenti in tema ambientale	37	
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	67	
INDICATORE DI PERFORMANCE SOCIALE			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	8 - 9	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	8 - 9	
OCCUPAZIONE			
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1	Nuovi assunti e turnover	48 - 50	
GRI 402: Relazioni fra lavoratori e management 2016			
402-1	Periodo minimo preavviso per cambiamenti operativi	46	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	59 - 61	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	59 - 61	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	59 - 61	
403-9	Infortuni sul lavoro	59	
403-10	Malattie professionali	59	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			

GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina	Note / Omissioni
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	52 - 53	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	54	
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016			
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	52	
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente in materia HSE	59	
DIVERSITA' e PARI OPPORTUNITA'			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	58	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	58	
GRI 405: Promozione della diversità e delle pari opportunità 2016			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	58	
NON DISCRIMINAZIONE			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	58	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	58	
GRI 406: Non-discriminazione 2016			
406-1	Incidenti di discriminazione ed azioni correttive intraprese	58	
VALUTAZIONE SUI DIRITTI UMANI			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	66 - 67	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	66 - 67	
GRI 412: Valutazione sui diritti umani 2016			
412-3	Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani e che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	68 - 69	
COMUNITA' LOCALI			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	64	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	64	
GRI 413: Relazione continuativa con le comunità locali 2016			

GRI Standard	Disclosure	Numero di pagina	Note / Omissioni
413-1	Coinvolgimento delle comunità locali, valutazione di impatto e programmi di sviluppo	64 - 65	
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	66 - 67	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	66 - 67	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	68 - 69	
COMPLIANCE			
GRI 103: Management Approach 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	8 - 9	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	30 - 31	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	32 - 33	
GRI 419: Compliance socio economica 2016			
419-1	Non-conformità con leggi e regolamenti dell'area economica	30	



Soilmec SR-125 HIT (in configurazione CSP_ Nord America)



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario ai sensi dell'articolo 3, comma 10 del D.Lgs. 254/2016 e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB adottato con Delibera n° 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio d'Amministrazione della Trevi - Finanziaria Industriale SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario della Trevi - Finanziaria Industriale SpA (di seguito anche la "Società") e sue società controllate (di seguito il "Gruppo Trevi" o il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020, predisposta ex articolo 4 del Decreto e approvata dal Consiglio d'Amministrazione della Società in data 28 aprile 2021 (di seguito "DNF").

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori della Trevi - Finanziaria Industriale SpA sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI - Sustainability Reporting Standards* definiti nel 2016 e aggiornati al 2020 (di seguito, "*GRI Standards*") indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuati come *standard* di rendicontazione con riferimento alla selezione di *GRI Standards* in essa riportati.

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.890.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Totti 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Gimma 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 95129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Picapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissent 90 Tel. 0422 606911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzi 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

www.pwc.com/it



Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti rispetto alla Società in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai *GRI Standards*. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information*" (di seguito "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board ("IAASB")* per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'*ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement")* e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significative che potrebbero essere identificate con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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



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

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Trevi - Finanziaria Industriale SpA e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di Capogruppo,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, politiche praticate e principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- per le società Trevi SpA e Soilmec SpA, che abbiamo selezionato sulla base della loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo effettuato incontri con i responsabili ed abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Trevi - Finanziaria Industriale relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2020 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI Standards* con riferimento alla selezione di *GRI Standards* in essa riportati.

Bologna, 7 maggio 2021

PricewaterhouseCoopers SpA

Gianni Bendandi
(Revisore legale)

Paolo Bersani
(Procuratore)

