



BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ

2023





BILANCIO DI  
SOSTENIBILITÀ

**2023**



## Indice

Lettera agli Stakeholder	4
--------------------------	---

## Capitolo 1

### IL GRUPPO REDELFI

1.1 La nostra storia, i nostri valori	8
1.2 Attività di business, servizi e innovazione continua	18
1.2.1 Business Unit Green	18
1.2.2 Business Unit MarTech	26
1.3 La vicinanza e trasparenza verso gli investitori	28
1.4 Il modello organizzativo per una conduzione etica del business	30
1.5 Data security e privacy	32

## Capitolo 2

### LA SOSTENIBILITÀ PER REDELFI

2.1 Il nostro approccio alla sostenibilità	36
2.2 Analisi di materialità	38

## Capitolo 3

### LA NOSTRA SQUADRA

3.1 Diversità e pari opportunità	44
3.2 Investire nella crescita delle nostre persone	50
3.3 Il valore del work-life balance	54
3.4 Salute e sicurezza dei dipendenti	56

## Capitolo 4

### IL SUPPORTO AL TERRITORIO E LA CONTINUITÀ DEL BUSINESS

4.1 Pratiche di approvvigionamento responsabile	60
4.2 Coinvolgimento e iniziative per le comunità locali	62
4.3 Valore economico generato e distribuito	66

## Capitolo 5

### IL NOSTRO IMPEGNO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE

5.1 Tutela e valorizzazione dell'ambiente	72
5.1.1 I benefici del core business di Redelfi	72
5.1.2 Le buone pratiche quotidiane	74
5.2 L'attenzione ai consumi energetici	76
5.2.1 Mobilità elettrica	78
5.2.2 Emissioni GHG	79

## Capitolo 6

### APPENDICE

6.1 Nota metodologica	82
6.2 Scheda di raccolta dati	84
6.3 GRI Content Index	101

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Azionisti e Stakeholder,

con la presentazione del nostro primo Bilancio di Sostenibilità per gli esercizi 2022 e 2023, il Gruppo Redelfi intende comunicare l'impegno che ogni giorno la Società applica verso una crescita sostenibile, integrando il proprio business con la tutela dell'ambiente, delle risorse umane e correttezza nella governance.

Redelfi ha la sua sede operativa a Genova ed è impegnata nello sviluppo di infrastrutture innovative e sostenibili atte a favorire la transizione energetica: ogni attività è quindi rivolta a creare una forte sinergia tra l'avanzamento del business e il raggiungimento di un sistema energetico basato sulle fonti rinnovabili.

Durante gli ultimi anni, la situazione socio-economica internazionale è stata complessa, compromettendo l'equilibrio e la stabilità dell'economia mondiale. Redelfi, nonostante il contesto teso e delicato, è riuscita ad affermarsi nel mercato energetico. A riprova di questo successo, nel giugno

2022, la Società si è quotata al segmento di Borsa Italiana Euronext Growth Milan, con lo scopo di ampliare la propria visibilità e incrementare sempre di più la sua presenza nel mercato internazionale.

Specializzata nello sviluppo di tecnologie innovative nel settore energetico, la Società si è focalizzata, durante l'ultimo anno, nello sviluppo di Battery Energy Storage System ("BESS"), con una mission caratterizzata dal bilanciamento della curva di energia prodotta dalle FER, non programmabili di natura, così da riuscire a contribuire all'ottimizzazione della rete nazionale e agevolare la crescente domanda di produzione di energia sostenibile. Nonostante il contesto, Redelfi è quindi riuscita a divenire un importante developer BESS sia sul territorio italiano, sia sul suolo americano, tramite vincenti partnership. Il rafforzamento della strategia del Gruppo Redelfi rappresenta la volontà di perseguire il proprio business verso una direzione di crescita economica sostenibile, confermando anche la solidità economica creata.

A novembre 2022, il Gruppo ha pubblicato un ambizioso Piano Industriale, aggiornato l'anno successivo e caratterizzato dall'incremento dalla sua quota di mercato come developer BESS, in linea con gli obiettivi di sostenibilità mondiali. Il Piano si basa attualmente su 4 drivers principali che comportano 4,3 GW di sviluppo BESS in Italia e 3,8 GW di sviluppo BESS in America.

La crescita del Gruppo è evidente a fronte dei numeri presentati nel bilancio d'esercizio 2023, dove il Valore della Produzione, pari a Euro 11 milioni, ha una crescita pari al 142% rispetto all'anno precedente e risulta superiore alle guidance del Piano Industriale; l'ammontare dell'utile 2023 è pari a Euro 3 milioni, in crescita rispetto al risultato dell'anno precedente, pari a Euro 0,3 milioni. L'incremento delle grandezze economiche è riconducibile all'ampliamento dell'attività di Redelfi sul suolo americano e all'ingresso della Società sul mercato italiano. In parallelo al business, il Gruppo ha incrementato le risorse umane, investendo in personale il 32% in più

rispetto all'anno precedente e prevedendo un continuo ampliamento del team.

In linea con l'idea di una crescita omogenea e sinergica, l'evoluzione di Redelfi si può valutare anche dal lato sociale; attraverso l'impegno che la Società ha posto durante l'ultimo anno nella crescita e formazione continua del proprio team, e nella promozione e sponsorizzazione di eventi selezionati secondo i valori della Società. Questo impegno ha confermato Redelfi come PMI concretamente presente sul territorio, agevolando la diffusione di cultura e iniziative nelle comunità locali.

Grazie a tutto il team e agli azionisti che credono ogni giorno nel progetto di Redelfi, il Gruppo ha ottenuto ottimi risultati sino ad ora e continuerà a perseguire gli obiettivi prefissati nel Piano Industriale, con la certezza di una continua crescita societaria, basata sulla tutela dei criteri ESG.

**Davide Sommariva**

*Presidente del Consiglio di Amministrazione di Redelfi S.p.A.*

# 1

## Capitolo

### IL GRUPPO

# REDELFI

<b>1.1</b>	La nostra storia, i nostri valori	14
<b>1.2</b>	Attività di business, servizi e innovazione continua	18
<b>1.2.1</b>	Business Unit Green	18
<b>1.2.2</b>	Business Unit MarTech	26
<b>1.3</b>	La vicinanza e trasparenza verso gli investitori	28
<b>1.4</b>	Il modello organizzativo per una conduzione etica del business	30
<b>1.5</b>	Data security e privacy	32

# 1.1

## LA NOSTRA STORIA, I NOSTRI VALORI

(GRI 2-1; 2-6)

La storia del Gruppo Redelfi comincia a **Genova nel 2008** con la costituzione di quella che diventerà in seguito la **Capogruppo**, all'epoca denominata **Redelfi S.r.l.**

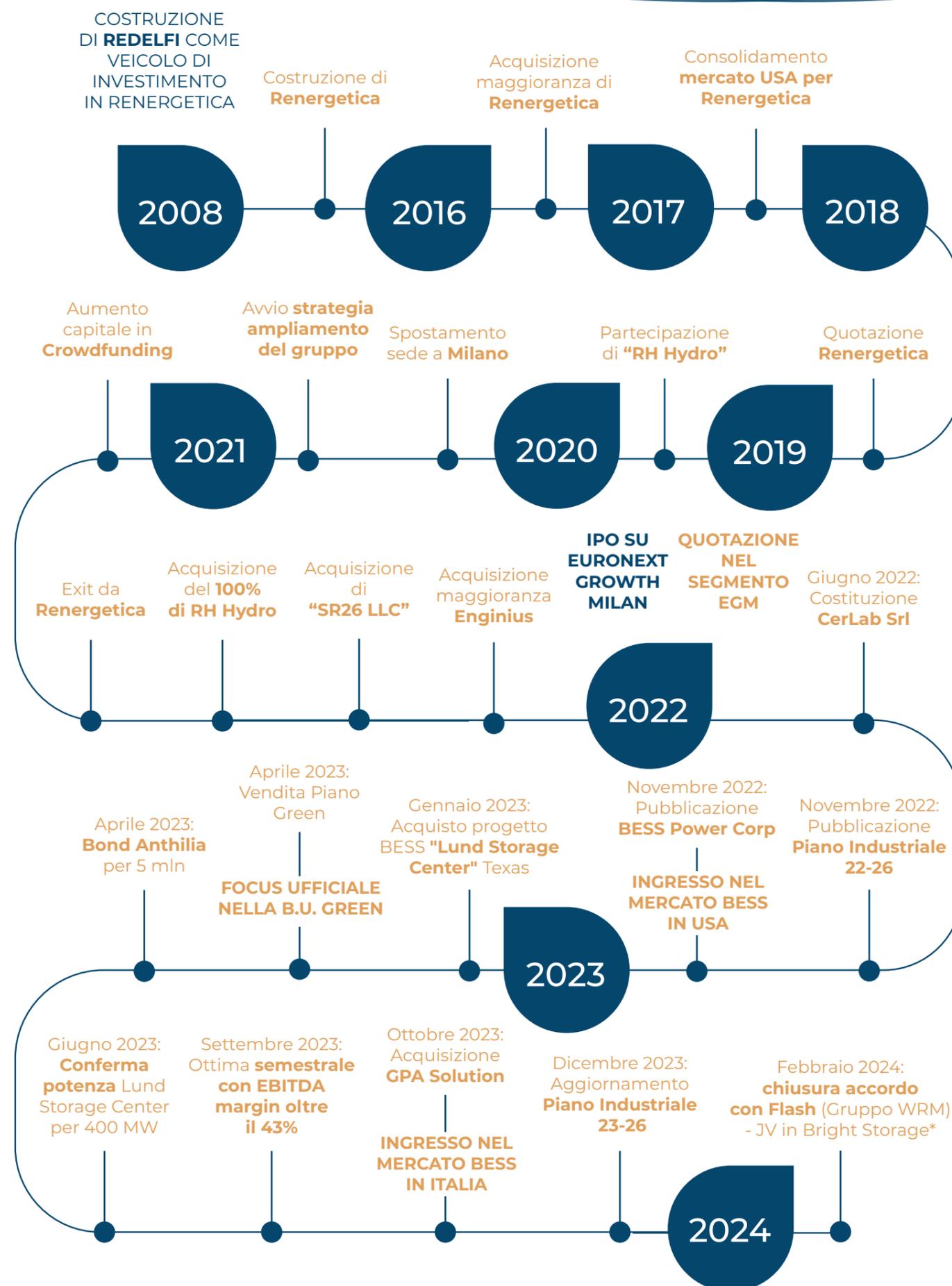
La società nasce inizialmente come veicolo di investimento in Renergetica S.p.A., realtà incentrata sullo **sviluppo di progetti nel settore delle energie rinnovabili**, avviando così il proprio percorso di crescita in settori green altamente **innovativi**.

Sulla scia dello sviluppo e del prosperamento di Renergetica, nel 2015 Redelfi ne assume la maggioranza, fino ad accompagnarla nel 2018 al raggiungimento della quotazione all'**AIM Italia**<sup>1</sup> (ora Euronext Growth Milan).

Nel 2021 Redelfi diventa **Gruppo industriale**, con la prima acquisizione e la cessione dell'intero pacchetto azionario di **Renergetica**, operazioni che portano Redelfi a concentrare le proprie risorse nello sviluppo di una sua operatività industriale sorretta da due pilastri fondamentali: **sostenibilità e innovazione**.

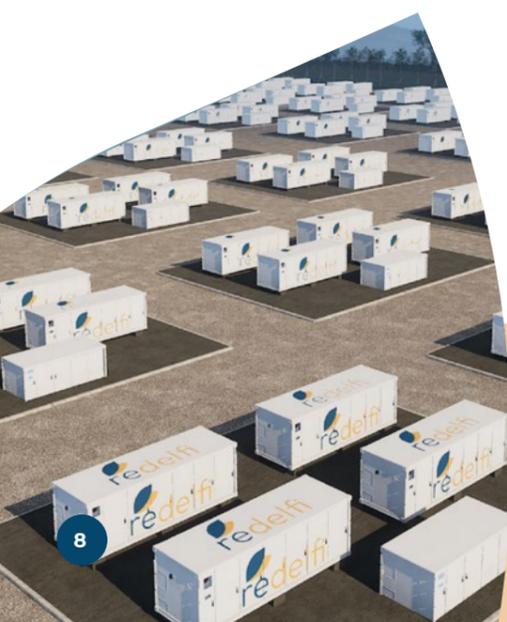
Il Gruppo si focalizza infatti da subito sulla gestione di società operative in aree altamente innovative e ad alto potenziale di crescita, acquisendo la maggioranza di **Enginius S.r.l.**, società di consulenza informatica con esperienza decennale, specializzata in **Big Data e Artificial Intelligence (AI)**.

A **febbraio 2021** viene inoltre avviata una campagna di **Equity Crowdfunding** sulla piattaforma **Opstart**, terminata con la raccolta di circa un milione di euro. Tale operazione, insieme alla cessione delle quote di Renergetica nel mese di aprile dello stesso anno, porta Redelfi alla diversificazione della sua operatività in diversi settori innovativi tramite la creazione di **tre Business Units Green, Martech e Greentech**.



<sup>1</sup> Alternative Investment Market

\* Il target relativo alla pipeline di Bright Storage è stato ampliato negli ultimi mesi, sino a raggiungere una capacità di 3,3 GW



# 1.1

## LA NOSTRA STORIA, I NOSTRI VALORI

Il Gruppo è stato premiato in occasione dell'evento **AssoNEXT Awards 2023**, tenutosi nel mese di novembre 2023.

Vengono inoltre fondate **Redelfi Corp**, con sede in Delaware (USA), Green Earth, per lo sviluppo di progetti di riforestazione con sede a Lugano (Svizzera), Jarions e Adest, società prodotte di proprietà di Enginius incentrate sullo sviluppo software.

Il Gruppo organizza inizialmente la propria attività mediante **tre Business Unit parallele**:

- **B.U. Green**, con l'obiettivo di sviluppare soluzioni innovative nell'ambito delle energie rinnovabili;
- **B.U. MarTech**, incentrata sullo sviluppo di piattaforme software innovative e prodotti IoT (Internet of Things);
- **B.U. GreenTech**, nata dall'unione delle competenze delle due B.U. precedenti e pensata per sviluppare progetti ambientali di riforestazione e tutela della biodiversità.

La costante crescita di tali business e la lungimiranza aziendale, hanno portato il Gruppo a raggiungere il

significativo traguardo della quotazione all'Euronext Growth Milan, con simbolo RDF.MI<sup>2</sup>, l'8 giugno 2022. Nello stesso anno, prima della quotazione in borsa, **Redelfi diviene Società per azioni**.

I risultati conseguiti e le decisioni strategiche prese, hanno inoltre permesso a Redelfi di ricevere il premio **"Best Performance 2023"**, conferitogli da **AssoNEXT-Associazione Italiana delle PMI Quotate**, per la crescita di oltre il 200% registrata dal titolo Redelfi in un anno. Il Gruppo è stato premiato in occasione dell'evento **AssoNEXT Awards 2023**, tenutosi nel mese di novembre 2023.

Durante l'anno 2023 Redelfi si è focalizzata principalmente sulla BU Green, incentrando il suo core business nello sviluppo di Battery Energy Storage System stand-alone ("BESS").

<sup>2</sup> Ogni società quotata all'EGM (Euronext Growth Milan) ha un codice di identificazione univoco che viene utilizzato per identificare le sue azioni. Il codice è composto dall'abbreviazione della società quotata, in questo caso Redelfi (RDF), e dal codice di identificazione della Borsa Italiana (MI).



# 1.1

## LA NOSTRA STORIA, I NOSTRI VALORI



### Il Piano di Sviluppo Industriale 2023-2026

Dopo un periodo iniziale di sviluppo parallelo delle tre B.U. e a seguito della presentazione del Piano Industriale 2022-2026, Redelfi ha sviluppato esponenzialmente il proprio business, attraverso quattro elementi principali:

- il focus sulla **Business Unit Green**;
- l'accelerazione del business dei **BESS stand-alone**<sup>3</sup> negli USA;
- lo sviluppo interno di una pipeline **BESS stand-alone in Italia**;
- l'acquisto di **GPA Solution S.r.l. e l'incremento della pipeline BESS di Redelfi in Italia**.



Con il nuovo Piano di **Sviluppo Industriale 2023-2026** il Gruppo ha infatti scelto di riallocare le risorse inizialmente stanziare a favore della B.U. GreenTech, convogliandole verso lo sviluppo della B.U. Green. La B.U. GreenTech, infatti, che nel Piano Industriale 2022-2026 prevedeva lo sviluppo del progetto FinTech denominato GreenQuest, per lo sviluppo di una piattaforma dedicata a progetti di riqualificazione ambientale e riforestazione, è

stata sospesa per lasciare più ampio spazio ai progetti di punta del Gruppo.

In parallelo, anche l'iniziale progetto di sviluppo della B.U. MarTech è stato rivisto, interrompendo lo sviluppo e il lancio dei due prodotti di Enginius, Jarions e Adest<sup>4</sup>, che verranno implementati attraverso **collaborazioni con partner specializzati**, e mantenendo invece attivo il ramo della consulenza informatica.

<sup>3</sup> Per approfondimenti si veda il paragrafo 1.2 "Attività di business, servizi e innovazione continua"  
<sup>4</sup> Per approfondimenti si veda il paragrafo 1.2 "Attività di business, servizi e innovazione continua"

### Aggiornamenti Piano industriale: i driver

	Piano industriale pubblicato 2 novembre 2022	Aggiornamento Piano Industriale 11 dicembre 2023	La nuova strategia di Redelfi
	BESS Power Corp 1.400 MW	BESS Power Corp 2.400 MW**	Lo sviluppo BESS è work in progress, di cui 1.040 in fase avanzata e 1.200 MW in Gate 1.
	-	Redelio Renewables LLC* 2.400 MW	Incremento della presenza di Redelfi* su suolo americano con lo sviluppo di un ulteriore pipeline.
Green	-	BESS Italia - pipeline Redelfi 950 MW	È già stato un pre agreement di vendita sulla base della quale è stato costruito il presente Piano Industriale.
	-	BESS Italia - pipeline Bright Storage 2.800 MW**	Sviluppo di 2.800 MW su suolo italiano nei prossimi 3 anni.
	CER 5 MW	CER 5 MW	Linea posticipata di un anno rispetto al precedente Piano Industriale. In attesa dell'uscita del Decreto attuativo.
MarTech	MarTech - consulenza IT	MarTech - consulenza IT	Linea di ricavi solida e costante nei prossimi quattro anni.
	MarTech - lancio prodotti propri	-	Il Piano non prevede più il lancio e la vendita dei prodotti di Enginius (Jarions e Adest).
GreenTech	GreenTech - sviluppo progetto FinTech	-	Abbandono del progetto FinTech per concentrarsi sulla Business Unit Green.

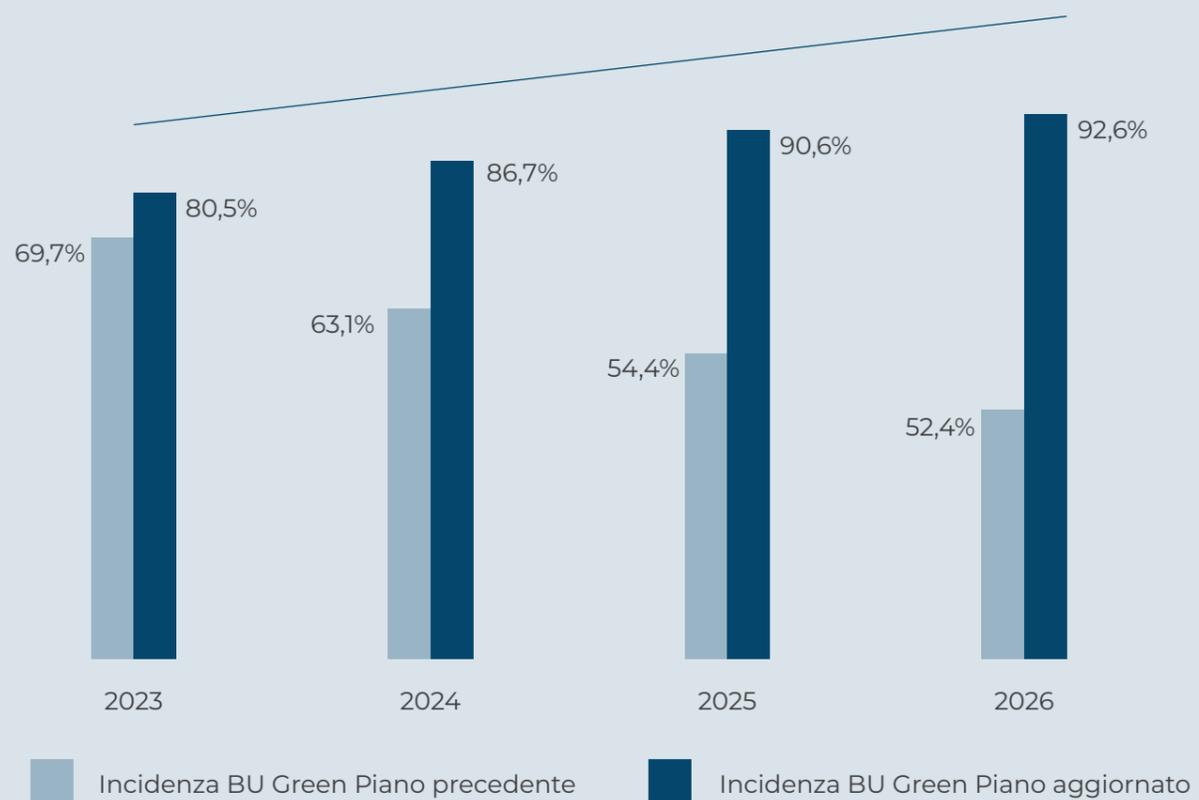
La **Business Unit Green** risulta così preponderante nell'aggiornamento del Piano Industriale, arrivando a incidere per il 92,5% sul fatturato a fine 2026, con un aumento dell'incidenza sostanziale rispetto a quanto previsto nel Piano precedente.

\*Società attiva da maggio 2024

\*\*Target modificati durante il 2024. BESS Power Corp. ha subito una riduzione di target, sino a 1,4 GW; Bright Storage ha subito un incremento di target, sino a 3,3 GW.

# 1.1

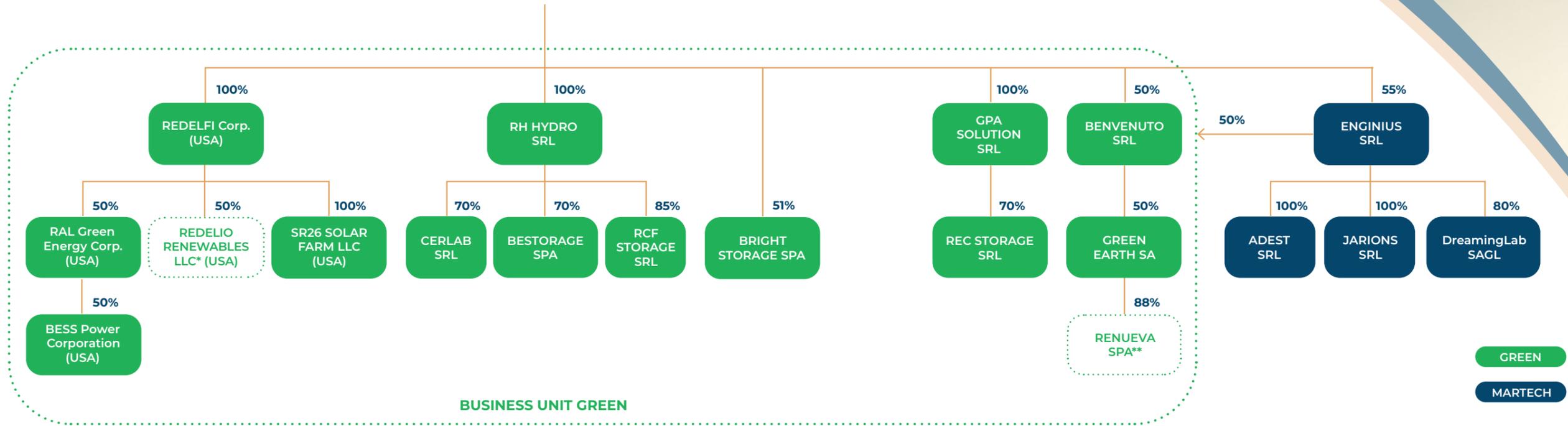
## LA NOSTRA STORIA, I NOSTRI VALORI



Il Piano Industriale 2023-2026 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo

e successivamente presentato in **Borsa Italiana** a dicembre 2023.





New York  
Dover



Genova  
Milano  
Alessandria



Lugano  
Mendrisio

Ad oggi il Gruppo Redelfi ha sedi in **Italia, Svizzera e Stati Uniti**, e continua a perseguire l'obiettivo di sviluppare business che si contraddistinguono per la loro **sostenibilità** e per il loro **carattere innovativo**, in grado di apportare concreti **benefici all'ambiente e alla società**.

\*Società attiva da maggio 2024  
\*\*Società attiva da luglio 2024

# 1.2

## ATTIVITÀ DI BUSINESS, SERVIZI E INNOVAZIONE CONTINUA

(GRI 2-1; 2-6; 3-3)



Il Gruppo industriale è coordinato da Redelfi S.p.A., che si occupa della gestione strategica e del coordinamento interno, della definizione degli obiettivi di budget, dell'elaborazione del piano marketing-comunicazionale e della gestione contabile-amministrativa. La società opera anche come developer nel mercato dei

**Battery Energy Storage System stand-alone**, attraverso una pipeline di sua proprietà di potenza pari a 950 MW.

Tale progetto si inserisce nel contesto più ampio della **B.U. Green**, che insieme alla **B.U. MarTech** costituisce oggi il cuore delle attività del Gruppo.

### BESS parks stand-alone

Lo sviluppo dei **BESS parks**, di cui si occupano Redelfi, **REC Storage, RCF Storage, BESS Power Corp. e Bright Storage**, avviene nel mercato statunitense e italiano.

I BESS sono **batterie che ricevono elettricità dalla rete e la immagazzinano**, per poterla poi rilasciare quando necessario. Tale funzionamento, porta con sé il grande vantaggio di poter rendere programmabili le fonti di energia rinnovabile, sopperendo agli sbalzi di tensione legati alla produzione da fonti di energia non programmabili e stabilizzando così la rete elettrica.

Tale aspetto rende i BESS un elemento chiave verso l'obiettivo di una completa transizione energetica.

I sistemi BESS sono in **forte crescita a livello mondiale**, in particolar modo nel mercato statunitense, dove nel 2023 sono stati raggiunti i 14 GW di capacità cumulata e si prevede un incremento medio annuo di circa 20 GW tra il 2024 e il 2030<sup>5</sup>.

Le stime previsionali per gli USA al 2027 mostrano infatti, nelle zone coperte dall'operatore di rete ERCOT, una crescita sino a 73 GW di installato BESS stand-alone e di 29 GW di installato BESS collegato a impianti fotovoltaici.

A dicembre 2023, l'installato complessivo in tale zona, era pari a 3,2 GW<sup>6</sup>.

## 1.2.1 BUSINESS UNIT GREEN

La **B.U. Green** si pone l'obiettivo di **migliorare l'efficienza energetica e promuovere l'utilizzo di energie rinnovabili**, concentrandosi su tre filoni:

- Lo sviluppo di **BESS parks stand-alone**, parchi di batterie finalizzati a stabilizzare la rete elettrica e ad accumulare energia;

- L'investimento in impianti fotovoltaici di potenza inferiore a 1MW da asservire a **Comunità Energetiche Rinnovabili** ("CER") elettricamente limitrofe, la costituzione delle **CER** e la loro successiva **gestione**;
- L'investimento nella produzione di energia rinnovabile attraverso lo sfruttamento di un **impianto mini-idroelettrico**.

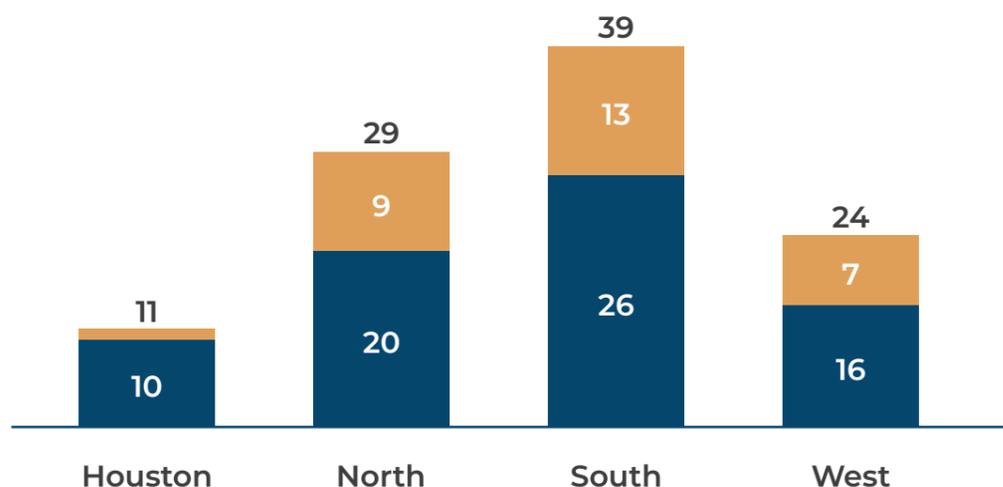
<sup>5</sup>Fonte: Bloomberg, Novembre 2023

<sup>6</sup>Fonte: Aurora, Settembre 2023

# 1.2

## ATTIVITÀ DI BUSINESS, SERVIZI E INNOVAZIONE CONTINUA

Installato cumulato previsionale BESS nelle zone ERCOT entro il 2027



73 GW



29 GW

Negli ultimi anni anche nella rete elettrica italiana è stata osservata una **forte crescita delle fonti energetiche rinnovabili** non programmabili e l'abbandono progressivo dei combustibili fossili, con un conseguente aumento della domanda di capacità dei sistemi da accumulo basati su batteria.<sup>7</sup>

Le stime di **Terna** prevedono infatti un **aumento della capacità produttiva** da rinnovabili fino a 122 GW entro il 2030, che salirà a 177 GW per il 2040, per raggiungere lo «zero-netto» entro il 2050.

<sup>7</sup>Fonte: Terna, Aurora Energy Research

Consapevole della profonda connotazione innovativa, **green e strategica** di tale mercato, Redelfi detiene ad oggi quattro pipeline internazionali, suddivise fra USA e Italia, e si pone l'obiettivo di raggiungere la copertura del 3% dell'installato BESS al 2030 negli USA e il 10% dell'installato BESS al 2030 in Italia, con conseguenti investimenti previsti per un totale di oltre 34 milioni di euro.

Dalla **joint venture fra Redelfi e Altea Green Power S.p.A.** ("AGP"), società attiva nello sviluppo e realizzazione di iniziative nel settore delle energie rinnovabili e dell'efficienza energetica, è nata **RAL Green Energy Corp**, una sub-holding finalizzata al finanziamento dello sviluppo di BESS stand alone in USA e partecipata in modo paritetico da Redelfi e AGP.

Il Gruppo è attivo dal 2022 nel mercato BESS statunitense mediante una partnership con **Elio Energy Group LLC**, che ha portato alla

costituzione della società **BESS Power Corporation**, finalizzata allo sviluppo di una pipeline di BESS parks per una potenza di circa 1,4 GW in 4 anni.

“L'accordo con Leyline permetterà al Gruppo di proseguire la propria attività sul mercato americano, tramite **BESS Power**, con la stessa velocità con cui attualmente sta avanzando. Il superamento del target prefissato in pochi mesi conferma l'ambizione di BESS Power di conquistare un'importante **leadership sul mercato americano**. Siamo molto soddisfatti dei risultati finora ottenuti.”

**Davide Sommariva**  
Presidente del Consiglio di Amministrazione di Redelfi S.p.A.

1<sup>a</sup> pipeline USA:  
**BESS Power**  
1,4 GW

2<sup>a</sup> pipeline USA:  
**Redelio Renewables LLC\***  
2,4 GW

**Target: ~3%** dell'installato BESS al 2030 in USA

1<sup>a</sup> pipeline italiana:  
**Redelfi**  
950 MW

2<sup>a</sup> pipeline italiana:  
**Bright Storage**  
3,3 GW

**Target: ~10%** dell'installato BESS al 2030 in Italia

\*Società attiva da maggio 2024

# 1.2 ATTIVITÀ DI BUSINESS, SERVIZI E INNOVAZIONE CONTINUA

## Previsione investimento Redelfi nei prossimi cinque anni

Pipeline	Investimenti già affrontati	Previsione di investimento
<b>BESS Power</b> 	\$ 1,7 M (€ 1,57 M)*	\$ 1 M (€ 0,93 M)*
<b>REDELIO RENEWABLES LLC**</b> 	-	\$ 10 M (€ 9,3 M)*
<b>BESS ITALIA PIPELINE</b> 	€ 2,5 M	€ 3,5 M
		€ 16 M
<b>CER ITALIA</b> 	€ 0,1 M	€ 4,4 M
<b>TOTALE</b>	<b>€ 4,2 M</b>	<b>€ 34,1 M</b>

\*Cambio medio usd/eur 1,08 - Banca d'Italia

“ Il raggiungimento del **target di sviluppo concordato nel DSA**, ci rende orgogliosi del lavoro quotidiano del nostro team, che non ha solo raggiunto l'obiettivo, ma ha addirittura accelerato le tempistiche previste inizialmente, dimostrando come il know-how accumulato negli anni sia elemento fondamentale per essere efficaci nell'attività di sviluppo. In qualità di soci di Bright Storage, siamo soddisfatti di aver selezionato i progetti della pipeline e di poter proseguire attivamente l'ambizioso progetto con Flash.”

**Redelfi S.p.A**

A seguito del lancio di tali investimenti sul mercato americano, Redelfi è entrata anche nel **mercato italiano** dei **BESS park stand alone**, con una pipeline propria pari a 950 MW e accordi per future joint venture che mirano ad ampliare il target totale fino a quasi 4 GW. A fine 2023 è stata infatti realizzata l'acquisizione della Società GPA Solution, controllante di REC Storage S.r.l., impegnata nello sviluppo di una pipeline di 1,2 GW di impianti BESS. È stata inoltre costituita RCF Storage S.r.l, società di consulenza in materia di gestione delle risorse energetiche, energie rinnovabili ed efficienza energetica focalizzata sullo sviluppo di progetti BESS sul suolo italiano. A ottobre 2023, grazie a una joint venture con la società **Flash S.p.A.**, è stata costituita la società di diritto italiano Bright Storage S.p.A., partecipata

al 51% da Redelfi e al 49% da Flash S.p.A.. La società è nata con l'obiettivo di investire in progetti BESS su suolo italiano, con un target iniziale di 2,8 GW, ampliato successivamente fino a 3,3 GW, da svilupparsi in un arco temporale di cinque anni. Redelfi, con la sottoscrizione a inizio 2024 del relativo **Development Service Agreement ("DSA")**, si è impegnata a mettere a servizio della partnership le proprie competenze tecniche e a fornire tutti i servizi tecnico-operativi di sviluppo.

Ad aprile 2024, in anticipo rispetto a quanto previsto, il target di sviluppo negoziato inizialmente, ovvero 2,8 GW, è stato raggiunto, dopo che Bright Storage ha valutato positivamente e accettato tutti i progetti BESS presentati da Redelfi.

Il mercato italiano è un **mercato emergente**, con una potenza complessiva installata di 2,4 GW agli inizi del 2023 e una previsione di sviluppo tra i 18 e i 36 GW entro il 2030.

Il team che si occupa dello **sviluppo dei BESS Park** è composto da specialisti

in origination, project management, finanza, contabilità, ingegneria ambientale ed elettrica, comunicazione e vendita, e si occupa di **predisporre e gestire tutte le fasi del processo dello sviluppo autorizzativo dei parchi, i cosiddetti "Gate":**

**GATE 1.**  
Origination

- Individuazione del terreno su cui realizzare l'impianto e identificazione della sottostazione
- Esecuzione delle analisi di prefattibilità ambientali ed ingegneristiche
- Firma del contratto per il controllo del terreno;

**GATE 2.**  
Richiesta di connessione

- Predisposizione e gestione delle richieste di connessione dell'impianto alla rete elettrica nazionale attraverso lo svolgimento delle analisi ingegneristiche, ambientali ed economiche di interconnessione
- Conferma della capacità e dell'idoneità del sito
- Elaborazione della documentazione richiesta e gestione dell'iter autorizzativo per la concessione;

**GATE 3.**  
Validazione del progetto

- Validazione del business plan elaborato per il sito
- Validazione legale e dimensionamento del progetto
- In questa fase vengono stabiliti budget, tempistiche e gli step di sviluppo del progetto;

**GATE 4.**  
Analisi

- Completamento delle analisi preliminari del progetto
- Predisposizione delle analisi ambientali e di design tecnico
- Deposito dei documenti necessari alla richiesta di autorizzazione;

**GATE 5.**  
Fase di autorizzazione

- Interazione con le autorità competenti per la gestione della richiesta di autorizzazione
- Gestione delle eventuali modifiche e delle richieste aggiuntive
- Ricezione della richiesta di autorizzazione.

VENDITA DEL PROGETTO

Il processo si chiude con **l'avvio delle negoziazioni per la vendita del progetto**, svolta con l'ausilio di advisor specializzati. I clienti a cui si rivolge Redelfi per lo sviluppo

dei BESS parks sono sia fondi di investimento, specializzati nel settore delle rinnovabili o che desiderano diversificare il portafoglio investimenti, che le utilities del settore.

\*\*Società attiva da maggio 2024

# 1.2

## ATTIVITÀ DI BUSINESS, SERVIZI E INNOVAZIONE CONTINUA

Le **CER** sono associazioni tra cittadini, amministrazioni locali, attività commerciali e/o piccole medie imprese, create con lo scopo di **produrre in modo autonomo** e condividere in un'area geografica circoscritta energia derivante da fonti rinnovabili.

### Comunità Energetiche Rinnovabili

Redelfi, attraverso la controllata CerLab, costituita in partnership con uno sviluppatore italiano di progetti incentrati sulle energie rinnovabili, **costituisce e gestisce Comunità Energetiche Rinnovabili, ("CER")**.

Tali comunità sfruttano l'**energia solare, idroelettrica, eolica e geotermica** per alimentarsi. L'eventuale surplus di energia prodotto può poi essere venduto alla rete secondo i prezzi del mercato, come stabilito dal Decreto Legge 162/19, art. 42 bis, e dai successivi provvedimenti attuativi<sup>8</sup>.

L'obiettivo di una Comunità Energetica Rinnovabile è dunque quello di garantire energia rinnovabile a prezzi accessibili. L'energia in eccesso viene venduta e con i ricavi si possono finanziare progetti sul territorio. Le somme possono, eventualmente, essere ripartite tra le famiglie che partecipano alla CER purché la vendita dell'energia non sia la loro principale occupazione.

A seguito dell'investimento di Redelfi negli impianti dedicati alle CER, CerLab interviene nelle fasi di gestione quotidiana delle comunità e di cura del rapporto con il Gestore dei Servizi Energetici (GSE) per la gestione degli incentivi. Il partner sviluppatore si occupa prevalentemente dello sviluppo ingegneristico e autorizzativo dell'impianto fotovoltaico.

**Redelfi è attiva nel mercato italiano delle Comunità Energetiche Rinnovabili dal 2022, con un target iniziale di sviluppo di 5 MW di impianti rinnovabili destinati alle CER.**

L'espansione del mercato in Italia è stata rallentata nel corso del 2023 da ritardi normativi e incertezze sull'applicazione degli incentivi. Dal 24 gennaio 2024 è tuttavia in vigore il Decreto CER<sup>9</sup>, che individua gli strumenti finanziari per promuovere le nuove configurazioni dell'autoconsumo.



Il processo operativo per lo sviluppo delle CER si articola in diverse fasi:

- **Origination:** include l'identificazione dell'iniziativa e l'acquisizione della disponibilità del sito dove verrà costruito l'impianto fotovoltaico, che fornirà energia rinnovabile alla comunità energetica;
- **Ottenimento delle autorizzazioni** necessarie a connettere, costruire ed esercire l'impianto;
- **Ricerca degli utenti** della CER tramite campagne marketing, analisi dei consumi degli utenti e la costituzione dell'ente giuridico "Comunità Energetica Rinnovabile";

- **Esternalizzazione a fornitori locali della costruzione dell'impianto**, attivazione della CER presso il Gestore dei Servizi Energetici e inoltro delle richieste di eventuali incentivi.

Le CER vengono poi poste al servizio dei Comuni e degli enti pubblici (tra cui scuole, istituti e municipi), delle piccole e medie imprese, degli enti no profit e dei privati interessati.

### Mini-idroelettrico

Attraverso la controllata RH Hydro, il Gruppo possiede inoltre un impianto mini-idroelettrico situato a Pomaro Monferrato, in provincia di Alessandria. Si tratta di un impianto ad acqua fluente che sfrutta un salto di 2,63 metri e dispone di una turbina Kaplan, che sfrutta l'acqua del torrente Grana e gli scarichi del canale Lanza per generare energia elettrica. L'impianto garantisce una produzione di energia stabile e continua,

e le operazioni quotidiane di manutenzione contribuiscono a minimizzarne l'impatto ambientale. Questa struttura non solo fornisce energia pulita, ma rappresenta anche un beneficio per la comunità locale e l'ambiente circostante, poiché contribuisce al mantenimento in sicurezza e pulizia degli argini del fiume.

<sup>8</sup> Delibera ARERA 18/2020/R/eel e DM del MiSE del 16 settembre 2020

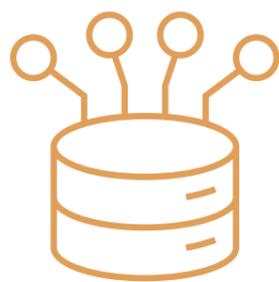
<sup>9</sup> DM n.414 del 07.12.2023

# 1.2

## ATTIVITÀ DI BUSINESS, SERVIZI E INNOVAZIONE CONTINUA

### 1.2.2

#### BUSINESS UNIT MARTECH



La B.U. MarTech, costituita dalle società Enginius, Dreaming Lab, Adest e Jarions, si articola su due filoni:

- **Consulenza informatica verso terzi;**
- **Sviluppo di prodotti propri,** quali software per il mercato di riferimento o soluzioni ad hoc, utilizzando Big Data, Intelligenza Artificiale e Realtà Aumentata.

Con l'intento di sviluppare quest'ultima area, nella seconda parte del 2021, sono state fondate le due controllate al 100% denominate Jarions S.r.l. e Adest S.r.l. e a settembre 2022 è stata acquisita Dreaming Lab, società attiva nello sviluppo di soluzioni IT con sede a Lugano.

Obiettivo futuro di questa B.U. è quello di sviluppare e implementare le competenze in Big Data e Intelligenza Artificiale nella gestione dei BESS e delle CER, in sinergia con la B.U. Green.

**Enginius**, acquisita da Redelfi nel 2021 come socio di maggioranza, si avvale di una sede operativa a Genova per sviluppare soluzioni software su misura e per offrire consulenza informatica specializzata a clienti aziendali del settore informatico e ad aziende con esigenze di sviluppo di software. I clienti di Enginius fanno prevalentemente parte del mercato italiano, ma vi sono collaborazioni attive anche in Svizzera e negli Emirati Arabi Uniti.

Nello svolgimento delle loro attività, Enginius e **Dreaming Lab** si avvalgono anche di aziende di consulenza del settore ICT e di realtà che offrono servizi cloud e licenze software, con cui instaurare rapporti di lunga durata.

In aggiunta alle attività di consulenza IT, la B.U. si è inoltre dedicata fino al 2022 allo sviluppo dei progetti portati avanti dalle società **Jarions** e Adest, quest'ultimo è stato sospeso, mentre Jarions sta procedendo il suo sviluppo, trovandosi oggi in una fase molto avanzata.

Il progetto di Jarions riguarda in particolare lo sviluppo di una soluzione innovativa nel campo della messaggistica multicanale. Il software omonimo permetterà di aggregare, categorizzare e organizzare contenuti digitali provenienti da diversi canali social o espressi in diversi formati, con l'obiettivo di facilitare i flussi informativi e la gestione degli stessi nelle realtà aziendali.

# 1.3

## LA VICINANZA E TRASPARENZA VERSO GLI INVESTITORI

(GRI 3-3)

Il **valore della trasparenza** è fondamentale per il Gruppo Redelfi, e trova piena espressione anche nella pubblicazione del **Bilancio di Sostenibilità**.

Il Bilancio di Sostenibilità ha lo scopo di fornire una visione esaustiva delle attività del Gruppo, delle scelte compiute e degli impatti che queste hanno su ambiente, società ed economia. Questo strumento vuole essere sia un metodo per dimostrare **l'impegno nei confronti dei temi ambientali, sociali e di governance, o ESG (Environmental, Social and Governance)**, centrali per il business di Redelfi, che un mezzo per diffondere le informazioni cardine sull'andamento aziendale utili agli stakeholders.

La quotazione del Gruppo sul segmento Euronext Growth Milan ha inoltre comportato gli obblighi informativi sulle informazioni price sensitive in accordo alla Direttiva MAR (UE 596/2014)<sup>10</sup>. Il Gruppo gestisce le relazioni con la comunità finanziaria direttamente, tramite incontri One-to-One, tavole rotonde e partecipando agli Investor Day, con lo scopo di mantenere una comunicazione costante e aperta su tutti gli

aggiornamenti riguardanti l'andamento del business. Gli elementi fondanti del business del Gruppo hanno inoltre permesso il riconoscimento di Redelfi quale azienda idonea a conseguire l'obiettivo numero 9 – Digital Innovation - degli SDGs (Sustainable Development Goals)<sup>11</sup> delle Nazioni Unite, secondo i criteri considerati dall'Osservatorio ESG-PMI quotate di Banca Finnat e dell'Università della Tuscia.

Redelfi ha inoltre scelto di garantire un livello maggiore di trasparenza anche sulle informazioni non considerate price sensitive, diffondendo i dati rilevanti sulla realtà aziendale e le prospettive di sviluppo, attraverso i canali di comunicazione ufficiali e i social media, con l'istituzione di un ufficio di comunicazione interno incaricato di supervisionare e gestire la diffusione delle informazioni.



<sup>10</sup> La Direttiva MAR UE 596/2014 è un atto normativo dell'Unione Europea che stabilisce un regime di regolamentazione e supervisione sulle informazioni privilegiate, le operazioni di mercato abusive e la manipolazione del mercato nel settore finanziario. Mira a garantire l'integrità del mercato finanziario e a tutelare gli investitori, fornendo un quadro normativo per la prevenzione e la rilevazione di comportamenti potenzialmente illeciti.

<sup>11</sup> Gli SDGs sono un insieme di 17 obiettivi stabiliti dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 2015, che mirano a promuovere uno sviluppo economico, sociale e ambientale sostenibile a livello globale entro il 2030.



“ Il rispetto e la trasparenza sono tra i valori cui crediamo di più.

Perciò tutte le nostre attività sono comunicate in modo chiaro, semplice, tempestivo e trasparente agli investitori e a chiunque decida di avvicinarsi e interessarsi al nostro Gruppo. Le nostre scelte hanno **rispetto della meritocrazia, dell'etica retributiva, delle politiche di composizione del Consiglio di Amministrazione**, e sono improntate al **contrasto a ogni forma di corruzione.** ”

Redelfi S.p.A.

# 1.4

## IL MODELLO ORGANIZZATIVO PER UNA CONDUZIONE ETICA DEL BUSINESS<sup>12</sup>

(GRI 2-9; 2-27; 2-28; 405-1)

Ogni giorno Redelfi lavora per accompagnare le società del Gruppo nella **costruzione di business capaci di portare benefici alla comunità e all'ambiente**, guidata da un management ambizioso e da un Gruppo di lavoro multidisciplinare.

Il **modello organizzativo** di Redelfi è formato da un Consiglio di Amministrazione, presieduto dal Presidente del Consiglio di Amministrazione, Davide Sommariva, e composto da cinque membri, e da un Collegio Sindacale,

formato da tre membri effettivi e due supplenti. Complessivamente, la **governance** è stata composta da **11 membri**, tutti esecutivi, sia nel 2022 che nel 2023, di cui 7 uomini e 4 donne nel 2022 e 5 uomini e 6 donne nel 2023.

### Struttura e composizione della governance di Redelfi S.p.A.

	Genere	2022	2023
<b>Membri esecutivi</b>	Uomini	7	5
	Donne	4	6
	Altro/ non indicato	-	-
<b>Membri non esecutivi</b>	Uomini	-	-
	Donne	-	-
	Altro/ non indicato	-	-

### Composizione del Consiglio di Amministrazione al 31.12.2023

Nome e Cognome	Carica	Ruolo
<b>Davide Sommariva</b>	Presidente del C.d.A.	Consigliere Esecutivo
<b>Raffaele Palomba</b>	Amministratore Delegato	Consigliere Esecutivo
<b>Valentina Fistarol</b>	Amministratore Delegato	Consigliere Esecutivo
<b>Floriana Vitale</b>	Amministratore	Consigliere
<b>Silvia De Simone</b>	Amministratore	Consigliere
<b>Elisabetta Migone</b>	Amministratore	Consigliere indipendente

### Composizione del Collegio Sindacale al 31.12.2023

Nome e Cognome	Carica
<b>Francesco Paolo Baglio</b>	Presidente del Collegio Sindacale
<b>Marina Garbarino</b>	Sindaco Effettivo
<b>Luca Oliva</b>	Sindaco Effettivo
<b>Claudia Manella</b>	Sindaco Supplente
<b>Luigi Figari</b>	Sindaco Supplente

Ad ogni esponente è richiesto di agire con piena indipendenza di giudizio e consapevolezza dei doveri e dei diritti inerenti all'incarico, nell'interesse della sana e prudente gestione della Società e nel rispetto delle normative di riferimento tempo per tempo applicabile. Si segnala inoltre che i membri del massimo organo di governo non ricoprono altre cariche importanti sia internamente che esternamente alla società, e che all'interno della governance non vi sono gruppi sociali rappresentati né rappresentanti degli stakeholder. L'organo di governo è entrato in carica ad aprile 2022, ed è previsto rimanga in carica fino

all'approvazione del Bilancio chiuso in data 31/12/2024. Il Gruppo si avvale inoltre della società di revisione BDO Italia S.p.A. per la verifica e approvazione del bilancio finanziario.

Il modello della governance di Enginius S.r.l. è di tipo monistico, costituito da un unico organo amministrativo, il Consiglio di Amministrazione, composto da quattro membri, di cui un Presidente e tre Amministratori Delegati. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione e un Amministratore Delegato, appartengono contestualmente al Consiglio di Amministrazione di Redelfi S.p.A.

### Struttura e composizione della governance di Enginius S.r.l.

	Genere	2022	2023
<b>Membri esecutivi</b>	Uomini	4	4
	Donne	-	-
	Altro/ non indicato	-	-
<b>Membri non esecutivi</b>	Uomini	-	-
	Donne	-	-
	Altro/ non indicato	-	-

I membri della governance non sono soggetti a requisiti di indipendenza, non essendo Enginius una società quotata. Il periodo di permanenza dei membri del CdA, iniziato ad aprile 2021, si estenderà fino alla revoca della carica. All'interno del Consiglio non vi sono gruppi sociali rappresentati né rappresentanti degli stakeholders. L'attenta gestione del Gruppo e delle società ha consentito

di non registrare alcun caso di non conformità a leggi e regolamenti nel periodo di rendicontazione per le società Redelfi S.p.A., CerLab S.r.l., Enginius S.r.l. e Dreaming Lab SAGL.

Le società menzionate non partecipano ad alcuna associazione di settore, associazione di categoria e/o organizzazione nazionale o internazionale.



<sup>12</sup> I dati qui presentati si riferiscono alle società Redelfi S.p.A. ed Enginius S.r.l.

# 1.5

## DATA SECURITY E PRIVACY

(GRI 3-3)

**Trasparenza, affidabilità e rispetto delle leggi** sono aspetti che passano anche per la **sicurezza informatica e il rispetto della privacy** di tutti i soggetti con cui la società si rapporta, soprattutto per una realtà così vocata all'innovazione e al digitale.

Lo stesso processo di quotazione societario ha richiesto la presenza in azienda di una funzione di **Responsabile IT, data security e privacy**. Tale figura si occupa di tenere periodicamente training interni sui temi della privacy rivolti a tutti i dipendenti, i quali vengono informati rispetto ai propri obblighi e diritti in materia di rispetto della privacy anche al momento della loro assunzione. In tale sede viene fornito e fatto controfirmare il modello sul rispetto della privacy, contenente anche clausole di riservatezza riguardo le informazioni di cui verranno a conoscenza nell'arco del rapporto di lavoro con la Società.

I detentori di informazioni privilegiate e altamente sensibili vengono infatti

inseriti nel **Registro Insider della Borsa Italiana**, nel quale viene tenuta traccia di tutti i soggetti considerati **"insider"**, ovvero coloro che per la posizione che rivestono all'interno di un'azienda o per i loro legami con essa, hanno accesso a informazioni riservate e sensibili che possono influenzare il prezzo delle azioni dell'azienda stessa. Obiettivo del registro è prevenire il cosiddetto **"insider trading"**, ovvero il trading di azioni basato su informazioni non ancora disponibili al pubblico, che è illegale.

I rapporti con clienti e fornitori sono tutelati da **accordi di riservatezza e clausole di non divulgazione**.

I documenti aziendali e quelli relativi ai progetti della società sono archiviati digitalmente in cloud e protetti da un ulteriore sistema di backup di cui

Redelfi ha scelto di dotarsi per scongiurare il rischio di perdita di dati.

I **sistemi IT** interni controllano inoltre l'accesso ai dati sensibili attraverso un sistema di autorizzazioni preimpostate per ogni dipendente, definite in base al ruolo aziendale e ai conseguenti aspetti presidiati.

Anche per quanto riguarda le modalità di archiviazione di file di dati, sono previste regole precise in merito alla nomenclatura delle cartelle e delle relative sottocartelle. La verifica della correttezza di tale procedura viene svolta a campione dai responsabili delle commesse, che periodicamente verificano la

correttezza della nomenclatura e dei documenti caricati in ogni cartella. Il processo di controllo ad oggi non viene verbalizzato.



# 2

## Capitolo

### LA SOSTENIBILITÀ PER REDELFI

- 2.1 Il nostro approccio alla sostenibilità 36
- 2.2 Analisi di materialità 38

# 2.1 IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

(GRI 2-22)

Redelfi pone la **sostenibilità** e l'**innovazione** al centro del proprio business, con l'obiettivo di lavorare per contribuire allo sviluppo di un **futuro più inclusivo e attento all'ambiente**.

Questo approccio si concretizza nell'adozione di una strategia di sviluppo sostenibile, strutturata in due orizzonti temporali:

- **una strategia sul breve periodo**, ovvero nei prossimi due anni, che vede la Società sempre più attiva sull'attuazione di azioni concrete per una crescita sostenibile, così da creare una solida base per un piano di sostenibilità più ampio e a lungo termine;
- **una strategia sul lungo periodo**, per una crescita aziendale sostenibile, che crei sinergia tra gli obiettivi economici e di sostenibilità del Gruppo a lungo termine.

L'arco temporale che delinea le due fasi della strategia aziendale è coerente con la strategia di crescita del business, che si riflette nel Piano Industriale pubblicato a dicembre 2023.

La redazione del Bilancio di Sostenibilità rappresenta un'integrazione della strategia

di crescita, presente nel Piano Industriale, attraverso la misurazione delle attività sino ad ora messe in atto e gli impatti socio-ambientali generati dal Gruppo.

La strategia di breve periodo del Gruppo è caratterizzata da **investimenti per lo sviluppo di diverse pipeline BESS parks stand-alone in Italia e in America**.

In questo periodo Redelfi, ritenendo fondamentale l'applicazione del concetto di sviluppo sostenibile sia nella propria attività di business che nel quotidiano, si impegna nel mantenimento e nell'implementazione delle buone pratiche di tutela ambientale e nel consolidamento di quelle esistenti, quali la limitazione del consumo delle risorse utilizzate quotidianamente come acqua, carta, plastica monouso ed energia.

Altro caposaldo della strategia sia di breve che di lungo periodo di Redelfi, è il perseguimento del **benessere dei propri dipendenti**.

Le azioni previste a questo scopo riguardano l'incremento dei **corsi di formazione**, la ricerca di un costante miglioramento dell'equilibrio tra vita privata e lavorativa e l'impegno a mantenere la Società lontana da qualsiasi forma di discriminazione. Al fine di armonizzare il rapporto tra dipendenti, si prevede inoltre l'introduzione di attività periodiche di **team building**. In continuità con le attività già messe in pratica dalla società, si prevede di incrementare la presenza di Redelfi sul territorio, continuando a sostenere iniziative sociali territoriali e avviando attività di beneficenza verso realtà delle quali vengono condivisi i valori di base.

Un ulteriore elemento alla base della strategia del Gruppo, come già citato, è la garanzia di una **costante trasparenza verso gli stakeholder**, grazie alle attività di comunicazione curate dagli uffici IR e Media Relations interni di Redelfi.

L'attuazione di queste azioni è finalizzata nei primi anni alla creazione di una base solida, che consenta l'ampliamento del piano di sviluppo sostenibile e una sua convergenza nel lungo termine con il Piano Industriale.

La mission del Gruppo nel lungo termine è infatti quella di **contribuire a una crescita economica responsabile**, grazie alla creazione di infrastrutture sostenibili quali gli impianti di Battery Energy Storage System stand-alone su suolo italiano e americano, con lo scopo di accelerare la transizione energetica e condurcano nella direzione dell'uso esclusivo di energia rinnovabile.

# 2.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

(GRI 3-1; 3-2)



I valori alla base del business di Redelfi, si riflettono anche nell'attuazione di una strategia sostenibile, attraverso la scelta di **rendicontare le tematiche ritenute più rilevanti** per il Gruppo, individuate secondo la metodologia di rendicontazione adottata.

Secondo quanto definito dai **GRI Standard 2021** e dalla metodologia della **Impact Materiality** da essi introdotta, la definizione dei temi materiali per la Società si basa sull'identificazione degli **impatti positivi o negativi** che Redelfi ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

Per identificare tali impatti, sono state prese in considerazione e **analizzate tutte le operazioni aziendali e le fasi della catena del valore del Gruppo** e sono state svolte le seguenti attività:

## 1) Analisi preliminare del contesto in cui opera la Società:

- a. Analisi degli standard e riferimenti di settore attraverso la revisione dei principali documenti di sostenibilità pubblicati da organizzazioni internazionali o di settore in materia di sostenibilità e attraverso le analisi delle principali direttive di riferimento in termini di tematiche ESG;
- b. Analisi dei temi individuati come più rilevanti per il settore da parte dei principali standard di rendicontazione europei e non;
- c. Analisi di benchmark, attraverso il confronto della documentazione pubblica disponibile di aziende comparabili (Bilanci di Sostenibilità e siti internet);
- d. Analisi della documentazione dell'azienda per individuare i valori fondanti della stessa e i principi cardine delle strategie in essere.

## 2) Identificazioni degli impatti positivi e negativi:

tenendo in considerazione

le analisi effettuate, sono stati mappati gli impatti più rilevanti che l'azienda ha o potrebbe avere verso l'esterno, sia con effetto positivo che negativo;

## 3) Identificazione degli impatti effettivi e potenziali:

gli impatti effettivi, sono gli impatti che si stanno attualmente verificando o si sono verificati nel tempo, mentre gli impatti potenziali sono quelli che potrebbero verificarsi in futuro;

## 4) Valutazione della significatività e della probabilità di accadimento degli impatti:

tutti gli impatti sono stati analizzati attraverso il processo di valutazione del loro grado di significatività e della probabilità di accadimento, in accordo con i criteri indicati dallo Standard GRI<sup>1</sup>;

## 5) Prioritizzazione degli impatti più significativi:

selezione degli impatti più rilevanti sulla base delle valutazioni precedentemente effettuate.

Il risultato delle analisi sopra citate ha restituito la lista degli impatti più rilevanti per il Gruppo. Tali impatti sono stati tradotti e raggruppati in corrispondenti **temi materiali**, che risultano avere un'influenza significativa sulla capacità del Gruppo di generare, preservare o distribuire valore economico, sociale o ambientale per l'azienda e per tutti i suoi portatori d'interesse e che, come tali, sono stati rendicontati all'interno del presente Bilancio.

Il processo è stato coordinato dal Gruppo di lavoro di Redelfi per la redazione del primo bilancio di sostenibilità del Gruppo. Le tematiche materiali sono state validate dal Gruppo di lavoro, coordinato da Valentina Fistarol, Amministratore Delegato e CFO di Redelfi S.p.A., quale rappresentante del Management aziendale.

<sup>1</sup>Lo standard prevede che gli impatti di una società o un'organizzazione vengano prioritizzati sulla base del prodotto tra probabilità di accadimento e gravità dell'impatto. La gravità di un impatto è definita dalla somma dei parametri "scala", che valuta la gravità dell'impatto, "ambito", che valuta la diffusione dell'impatto lungo la catena del valore, e "carattere di irrimediabilità", che valuta la difficoltà nel contrastare o nel rimediare al danno risultante.

# 2.2 ANALISI DI MATERIALITÀ

Ambito	Tema materiale	Descrizione
 <b>Ambiente</b>	Gestione delle risorse energetiche	La gestione delle risorse energetiche è di fondamentale importanza per il Gruppo, in quanto viene utilizzata per il funzionamento degli uffici, degli apparecchi elettronici, per il riscaldamento degli edifici e per il funzionamento dei server. La scelta di fornitori di energia rinnovabile permette inoltre alla società di ridurre la sua impronta ambientale, in allineamento ai propri principi fondanti.
	Emissione di gas climalteranti	Le emissioni di gas serra sono provocate dalle fasi di approvvigionamento del Gruppo e dalle normali attività lavorative, quali i viaggi di lavoro. La promozione dell'utilizzo di veicoli elettrici o ibridi nella flotta aziendale contribuisce a ridurre tali emissioni.
	Tutela e valorizzazione dell'ambiente	La B.U. Green è incentrata sullo sviluppo autorizzativo di progetti che pongono al centro innovazione, sostenibilità, tutela dell'ambiente e supporto alle comunità locali. L'impegno dell'azienda nelle attività di comunicazione, crea opportunità di sensibilizzazione verso i propri stakeholder sui principali temi di sostenibilità trattati.
 <b>Dipendenti</b>	Benessere dei dipendenti	Il benessere dei dipendenti si pone al centro della strategia di Redelfi. La diversità è tutelata, le pari opportunità e la qualità del work-life balance garantite, creando un ambiente lavorativo sereno, attrattivo e di alta qualità.
	Contributo allo sviluppo formativo ed educativo dei dipendenti	Gli investimenti nella formazione dei dipendenti promuovono la crescita professionale e personale dei collaboratori, generando un ritorno per l'azienda in termini di efficienza dei lavoratori e qualità dei servizi offerti, dando la possibilità di acquisire internamente nuove conoscenze e competenze, anche nel campo dei temi ESG.
	Attrazione e mantenimento dei talenti	L'attenzione al benessere e alla crescita dei dipendenti e l'adozione di pratiche innovative e sostenibili, si inseriscono all'interno della strategia aziendale finalizzata all'attrazione e mantenimento di talenti che condividano la cultura e i valori dell'organizzazione.

Ambito	Tema materiale	Descrizione
 <b>Comunità locale</b>	Rapporti con le comunità locali	Il Gruppo si impegna attivamente a contribuire allo sviluppo sociale, economico e sostenibile delle comunità locali, mediante il sostegno e finanziamento ad attività sociali culturali e territoriali, la selezione di fornitori locali, e un'attenta valutazione dell'assenza di conflitti con le comunità per lo sviluppo dei progetti del Gruppo.
 <b>Supply chain</b>	Pratiche di approvvigionamento	La scelta di un ampio numero di fornitori locali, permette a Redelfi di assicurare la qualità dei servizi offerti, tutelandosi da possibili interruzioni nella catena di fornitura. In linea con i propri principi, Redelfi intende lavorare a un processo di qualifica dei fornitori che integri i criteri ESG.
 <b>Governance</b>	Pratiche di inclusione nella governance	La presenza consolidata di pratiche di inclusione e diversità nel Consiglio di Amministrazione e top management contribuisce a migliorare l'efficacia del lavoro svolto, limitando tensioni e conflitti.
	Data security e privacy	L'efficacia delle pratiche di sicurezza e di corretta gestione dei dati sensibili, costituisce un elemento importante per la reputazione e l'affidabilità del Gruppo.
	Generazione e distribuzione di valore economico	Il Gruppo, grazie alla crescita del suo business, genera un valore economico che non solo rafforza le relazioni esterne, ma consente anche la distribuzione di valore economico crescente agli stakeholder con i quali opera.
	Innovazione del business	"Vivere un futuro più sostenibile e portare innovazione": questa è la missione di Redelfi, che per natura stessa dei progetti supportati, lavora quotidianamente per portare innovazione e il consolidamento di buone pratiche che aiutino lo sviluppo sostenibile nelle comunità in cui opera.
	Trasparenza verso gli investitori	Il supporto agli investitori tramite la condivisione di informazioni sulla strategia di crescita connessa a tematiche ESG e sul settore dello sviluppo tecnologico sostenibile, è un elemento fondante della strategia di crescita del Gruppo, che quotidianamente si impegna nell'aggiornamento costante dei propri stakeholder attraverso i suoi canali di comunicazione.

# 3

## Capitolo

### LA NOSTRA SQUADRA

<b>3.1</b>	Diversità e pari opportunità	44
<b>3.2</b>	Investire nella crescita delle nostre persone	50
<b>3.3</b>	Il valore del work-life balance	54
<b>3.4</b>	Salute e sicurezza dei dipendenti	56

# 3.1 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ<sup>1</sup>

(GRI 2-7; 2-8; 2-9; 401-1; 405-1; 405-2)

La natura stessa del suo business, porta Redelfi a essere una Società con un **impatto limitato sull'ambiente.**



Per tale ragione, Redelfi è invece attenta a riservare maggiore attenzione alle tematiche sociali, siano queste inerenti alle persone che compongono la Società o le comunità all'interno delle quali essa opera.

Redelfi si impegna a creare un **ambiente lavorativo unito, dinamico ed efficiente, valorizzando l'individuo**, riconoscendo l'importanza delle diversità, promuovendo parità di trattamento per tutti i suoi collaboratori e attenzionandone l'equilibrio fra vita lavorativa e tempo libero. Viene infatti riconosciuto da parte del Management aziendale che, per una realtà in così forte crescita, l'attenzione ai temi di stampo sociale possa fare la differenza nel consentire la crescita del Gruppo all'interno di un clima sereno.

Nel corso dei prossimi esercizi, per poter continuare a migliorarsi, ed in vista di un ulteriore aumento dei propri dipendenti (dal 2022 al 2023 **il totale dei dipendenti della capogruppo è passato da 6 a 15 e nel 2024** sono previste nuove assunzioni), l'Azienda intende condurre attività di analisi di clima interne, adottando strumenti e metriche per il tracciamento della soddisfazione dei propri dipendenti.

I dati del turnover in ingresso e in uscita degli ultimi due esercizi, confermano la tendenza: dal 2022 al 2023 il tasso di assunzioni è cresciuto dal 16,67% al 60%, mentre il dato in uscita nel 2023 è stato dello 0%.

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover (n. di teste e %)

**REDELFI S.P.A.**

Genere	Età	Numero di assunzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	3	-	0,20
	Tra 30 e 50 anni	-	1	-	6,67
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne assunte</b>	-	<b>4</b>	-	<b>26,67</b>
Maschile	< 30 anni	-	1	-	6,67
	Tra 30 e 50 anni	1	4	16,67	26,67
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini assunti</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,67</b>	<b>33,33</b>
<b>Totale assunzioni</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>16,67</b>	<b>60</b>	

<sup>1</sup> I dati qui presentati si riferiscono alle seguenti Società del Gruppo: Redelfi S.p.A., CerLab S.r.l., Enginius S.r.l., Dreaming Lab SAGL.

GRI 401-1 Cessazioni e turnover (n. di teste e %)

**REDELFI S.P.A.**

Genere	Età	Numero di interruzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	1	-	16,67	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne cessate</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16,67</b>	<b>-</b>
Maschile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	1	-	16,67	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini cessati</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16,67</b>	<b>-</b>
<b>Totale cessazioni</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>33,33</b>	<b>-</b>	

Per favorire la serenità nello svolgimento delle mansioni quotidiane, in considerazione dell'aumento del personale aziendale, si prevede di definire procedure e flussi di lavoro sempre più dettagliati rispetto a quelli attualmente formalizzati, che aiutino l'Azienda ad individuare possibili margini di miglioramento nelle proprie attività, anche attraverso l'adozione di Sistemi di Gestione ad oggi in fase di valutazione.

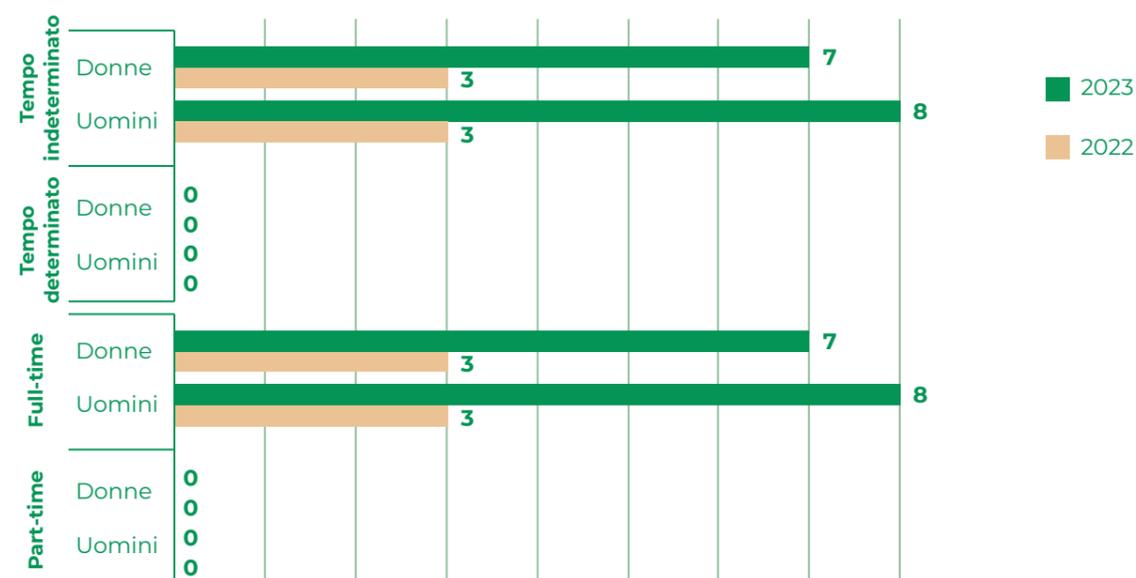
L'importanza data a tali valori, si riflette anche nella

**composizione del personale**, che negli ultimi due anni ha mostrato un **sostanziale equilibrio nella presenza di uomini e donne** in Azienda: al 31 dicembre 2023, la forza lavoro totale di Redelfi ammontava a 15 dipendenti, di cui 7 donne e 8 uomini, tutti assunti full time e a tempo indeterminato, oltre ad un tirocinante. Secondo i dati pubblicati da Banca Finnat<sup>2</sup>, la quota femminile all'interno dell'intero Gruppo industriale, risulta pari al 38% del totale del personale. Ad oggi la Business Unit Green, core business del Gruppo, conta invece il 40% di presenza femminile.

La **politica interna** per l'assegnazione delle **posizioni di rilievo** in Azienda segue inoltre il solo **criterio meritocratico** e su 6 membri del Consiglio di Amministrazione di Redelfi, 4 sono donne<sup>3</sup>.

GRI 2-7 Dipendenti (n. di teste)

**DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE REDELFI S.P.A.**



<sup>2</sup> Informazione raccolta e analizzata da Banca Finnat nell'ambito dell'Equity Company Note Update svolto nel mese di Ottobre 2023. Dati non raccolti con metodologia GRI ai fini del presente Bilancio, per il quale il perimetro di rendicontazione preso in considerazione non ha considerato tutte le Società parte del Gruppo, come da Nota Metodologica.

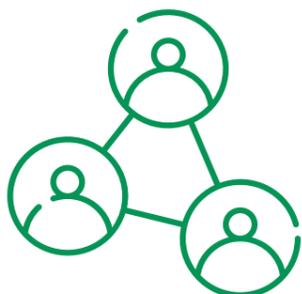
<sup>3</sup> Si veda il Capitolo 1: "Il Gruppo Redelfi"

# 3.1

## DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Anche osservando i dati relativi all'**età dei dipendenti**, si può notare un **sostanziale equilibrio fra le due fasce più giovani** (<30 anni e fra 30 e 50 anni).

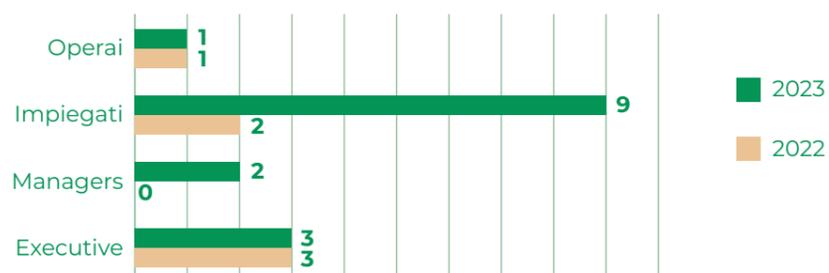
Il 40% dei dipendenti ha età inferiore ai 30 anni, mentre la restante popolazione aziendale rappresenta la fascia tra 30 e 50 anni (60%).



GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti  
**DIPENDENTI PER FASCIA DI ETÀ REDELFI S.P.A (2023)**



**DIPENDENTI PER CATEGORIA REDELFI S.P.A**



All'interno del Gruppo la determinazione del salario di ciascun dipendente è parametrata su diverse variabili, quali il ruolo e le competenze tecniche. Non sono considerati discriminanti quali il genere identitario, età o altri fattori personali. **Non esiste** pertanto, **all'interno del Gruppo, un divario salariale basato sull'identità di genere**. Inoltre, in linea con i valori meritocratici posti alla base della valutazione di ogni dipendente, sono previsti dei

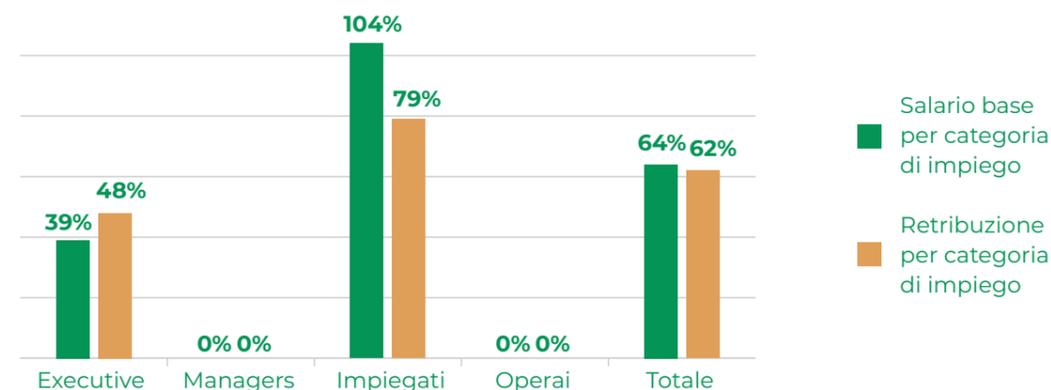
**premi di produzione**. Nel caso di Redelfi è stata delineata una premialità ad inizio 2024 per ciascun dipendente, a seguito della crescita che la Società ha vantato durante l'ultimo anno e per incentivare l'impegno costante di tutti e tutte. Nel caso di Enginius, il contratto di ciascun dipendente prevede buoni di produzione annui, come premio per l'importante valore delle risorse umane nella Società e come incentivo per una continua crescita aziendale.

Nel 2023 il rapporto dello stipendio base e della retribuzione delle donne rispetto agli uomini per il totale dei dipendenti di Redelfi, è rispettivamente pari al 64% e 62%, in crescita rispetto al 24%

registrato nel 2022<sup>4</sup>. Il rapporto per le categorie "manager" e "operai" è pari a 0 in quanto nelle due categorie sono presenti solo uomini (2 manager) e solo donne (1 operaia).

GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (%)

### RAPPORTO DELLO STIPENDIO BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI - REDELFI S.P.A. (2023)



**CerLab**, cui è affidata la gestione delle attività delle Comunità Energetiche<sup>5</sup>, presenta al 31 dicembre 2023 un unico dipendente uomo, assunto dal 2022 full-time e a tempo indeterminato, appartenente alla fascia under 30.

uomini e donne in azienda, incentivando pratiche di assunzione che garantiscano la parità di genere. Come per la capogruppo, anche per Enginius si conferma il tasso di crescita delle assunzioni, con un incremento nei due anni di rendicontazione dal 18,75% al 27,78%. Nel 2023 il rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini fra i dipendenti di Enginius è pari a 65%, rispetto al 6% registrato nel 2022: tale aumento è dovuto al passaggio a impiego full-time di due lavoratrici donne.<sup>6</sup>

Anche i dipendenti di **Enginius** si caratterizzano per una prevalenza di contratti a tempo indeterminato. Anche per Enginius il tema della parità fra tutti i lavoratori è centrale: uno degli obiettivi degli anni a venire sarà infatti ribilanciare il numero di

<sup>4</sup> Per dettagli si veda la sezione "Schede di raccolta dati".

<sup>5</sup> Per maggiori specifiche si veda capitolo 1 "Il Gruppo Redelfi".

<sup>6</sup> Per dettagli si veda la sezione "Schede di raccolta dati".

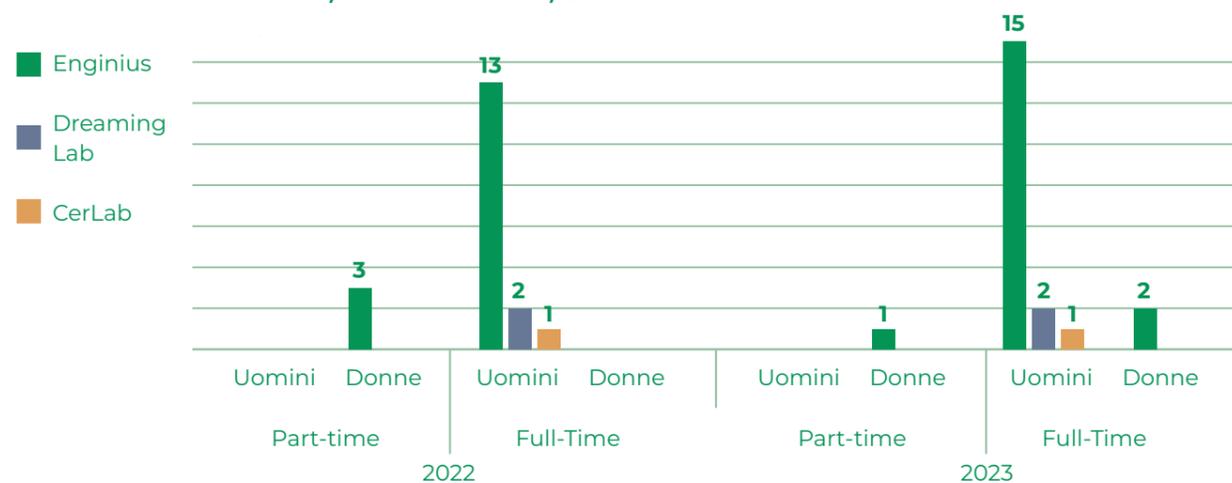
# 3.1 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

**Dreaming Lab** si caratterizza invece per una netta predominanza di lavoratori autonomi (al 31.12.2023 si contavano 15 collaboratori) e due soli dipendenti diretti, assunti full-time a tempo

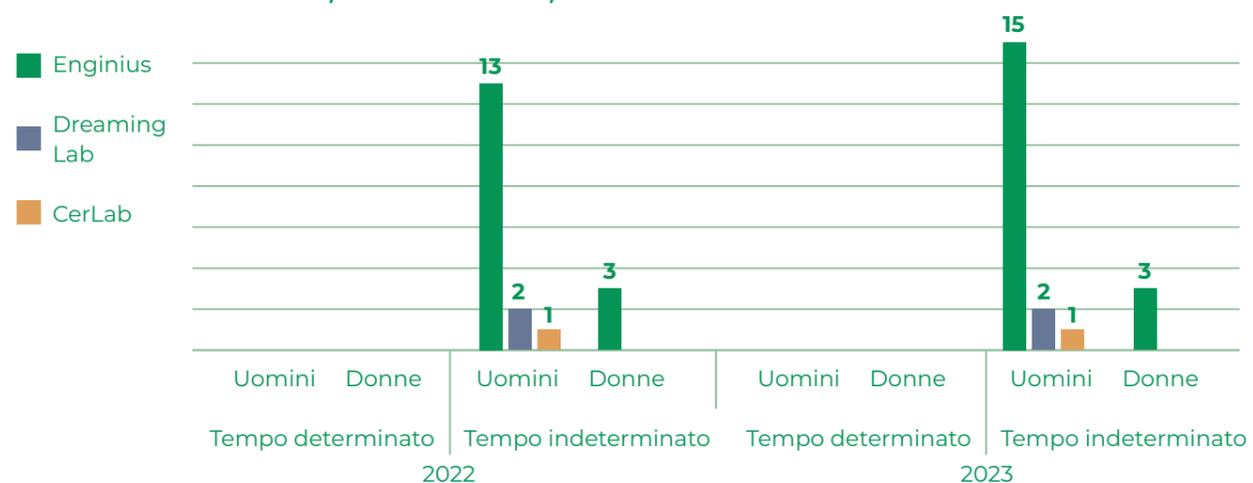
indeterminato. L'azienda, che ha sede legale in Svizzera, non ha una sede operativa fisica ma il lavoro dei consulenti viene svolto interamente da remoto.

GRI 2-7 Dipendenti (n. di teste)

## DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE - ENGINIUS, DREAMING LAB, CERLAB

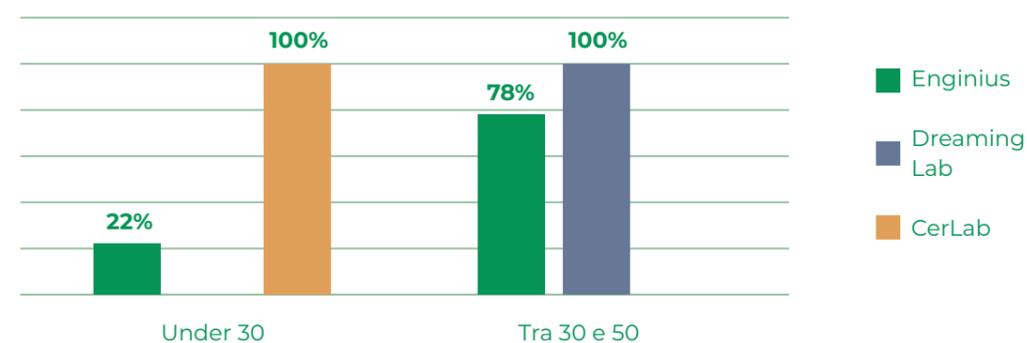


## DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE - ENGINIUS, DREAMING LAB, CERLAB

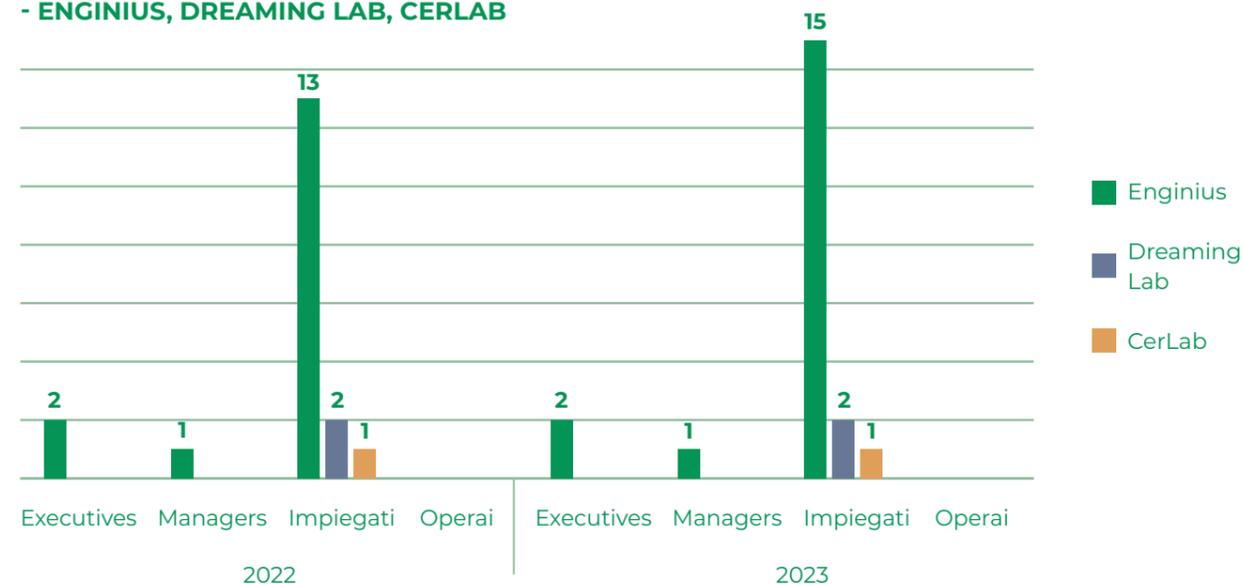


GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti

## DIPENDENTI PER FASCE ETÀ - ENGINIUS, DREAMING LAB, CERLAB



## DIPENDENTI PER CATEGORIA DI IMPIEGO - ENGINIUS, DREAMING LAB, CERLAB



# 3.2 INVESTIRE NELLA CRESCITA DELLE NOSTRE PERSONE<sup>7</sup>

(GRI 404-1; 404-2)

Per Redelfi investire nella **formazione dei dipendenti** significa contribuire a **migliorarne l'expertise**, in primo luogo per la propria individualità professionale e successivamente per la continua crescita e ampliamento dell'intero Gruppo.

A tale scopo viene dedicato ampio spazio alla **formazione continua**, impegnandosi a proporre i corsi di soft e hard skills necessari per il costante miglioramento delle competenze dei dipendenti, a prescindere dal ruolo ricoperto in Azienda. Di pari passo con la crescita aziendale e le future assunzioni, anche la formazione troverà sempre maggiore spazio e attenzione, per poter offrire ai nuovi membri della squadra la preparazione adeguata fin dal momento del loro ingresso.

Redelfi prevede due modalità di accesso ai corsi di formazione: su proposta dell'Azienda al dipendente e su richiesta diretta da parte del personale aziendale. Secondo la prima modalità, è stato svolto nel 2022 un **corso di quattro ore sulla tutela della privacy e sulle tematiche GDPR**, tenuto dalla Società e rivolto alle figure di CFO, Financial Planner, Investor Relations Manager e Media Relations Manager, e durante lo stesso anno un corso di formazione di 60 ore sull'utilizzo del **software di**

**gestione delle risorse umane e delle performance aziendali Talentia**, cui ha preso parte il dipendente incaricato dell'utilizzo del gestionale.

Nel corso del 2023, in vista della futura redazione di un Bilancio di Sostenibilità Integrato, in linea con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)<sup>8</sup>, Redelfi ha investito nel corso di 6 ore **"La redazione dei Bilanci di Sostenibilità per società quotate"**, erogato dall'Academy di Euronext Growth, al fine di formare 3 rappresentanti di Redelfi coinvolti nelle attività di rendicontazione.

È stata data la possibilità di svolgere un corso di formazione della durata di 4 ore, sull'utilizzo del **software di project management utilizzato dalla Società, Smartsheet**, a tutti i dipendenti impegnati su progetti in ambito energetico nel loro quotidiano.

Sempre durante il 2023 è stato attivato, per 3 dipendenti, un corso di formazione sull'utilizzo

del **software di progettazione AutoCad**, della durata di 30 ore a persona. Il corso verrà portato a termine nel corso del 2024.

Fra gli obiettivi futuri, vi è anche quello di creare **rapporti sempre più solidi**

**con le Università** del territorio locale, che portino nuove opportunità di formazione e di lavoro per gli studenti interessati a intraprendere una carriera all'interno del Gruppo, oltre a quanto già avviato con altre Università anche a livello nazionale<sup>9</sup>.

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per categoria di occupazione (h)

### REDELFI S.P.A. ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE (h)

Qualifica	2022	2023	ore medie (2023)
Executive	4	16	5,33
Manager	-	4	2
Impiegati	12	80	8,89
Operai	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>6,67</b>

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per genere (h)

### REDELFI S.P.A. ORE DI FORMAZIONE PER GENERE (h)

Genere	2022	2023	ore medie (2023)
Donne	12	28	4
Uomini	4	72	9
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>6,67</b>

In termini di ore medie pro capite, nel 2023, gli impiegati rappresentano la categoria che ha ricevuto il maggior numero di ore medie di

formazione (8,89 ore), mentre per i manager si registrano 2 ore di formazione medie e 5,33 per gli executive.

<sup>7</sup> I dati qui presentati si riferiscono alle seguenti società del Gruppo: Redelfi S.p.A., CerLab S.r.l., Enginius S.r.l., Dreaming Lab SAGL.

<sup>8</sup> La CSRD, acronimo di Corporate Sustainability Reporting Directive, è la nuova Direttiva dell'Unione Europea che si pone l'obiettivo di uniformare e migliorare la trasparenza delle aziende in termini di sostenibilità a livello europeo. La CSRD richiede infatti, alle aziende che soddisfano determinati requisiti in termini di fatturato, stato patrimoniale e numero di dipendenti, di pubblicare relazioni annuali sulle loro performance ESG e sulle relative strategie e Piani di miglioramento. L'obiettivo è fornire a investitori, consumatori e alle altre parti interessate, informazioni affidabili e comparabili sui principali temi di sostenibilità che interessano il business aziendale, anche in considerazione di rischi e opportunità futuri.

<sup>9</sup> Per approfondimenti si veda il capitolo "Il supporto al territorio e la continuità del business"

# 3.2 INVESTIRE NELLA CRESCITA DELLE NOSTRE PERSONE

404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per categoria di occupazione (h)

**REDELFI S.P.A.**  
**ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE**



**REDELFI S.P.A.**  
**ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE**



Parallelamente, per i dipendenti di **Enginius**, dal 2016 viene erogato un **corso di lingua inglese**, di un'ora a settimana, tenuto da insegnanti madrelingua, per un totale di 48 ore/anno a dipendente. Enginius eroga inoltre fondi per **corsi esterni**, individuati e proposti dai dipendenti, inerenti tematiche relative ai loro specifici ambiti di competenza in Azienda.

Enginius è attiva anche sul fronte delle **collaborazioni**

**con le Università:** nel corso del 2023 la Società ha finanziato una **Borsa di studio** per un dipendente finalizzata alla frequentazione di un **master in Cybersecurity e Protezione delle Infrastrutture Critiche** erogato dall'Università di Genova, per un totale di 1.500 ore di formazione, suddivise in:

- **432 ore di attività formative a distanza;**
- **648 ore di studio individuale e verifiche di apprendimento;**
- **420 ore di project work.**

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per categoria di occupazione (h)

**ENGINIUS S.R.L.**  
**ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE (h)**

Qualifica	2022	2023	ore medie (2023)
Executive	96	96	48
Manager	48	48	48
Impiegati	720	720	48
Operai	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>864</b>	<b>864</b>	<b>48</b>

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per genere (h)

**ENGINIUS S.R.L.**  
**ORE DI FORMAZIONE PER GENERE (h)**

Genere	2022	2023	ore medie (2023)
Donne	144	144	48
Uomini	720	720	48
<b>Totale</b>	<b>864</b>	<b>864</b>	<b>48</b>

# 3.3 IL VALORE DEL WORK-LIFE BALANCE

(GRI 3-3)



Redelfi si impegna ad accogliere le esigenze dei propri dipendenti attraverso azioni finalizzate a favorire il bilanciamento tra lavoro e vita privata. Questo si traduce, ad esempio, nella possibilità per tutti i dipendenti, se richiesto, di usufruire dello **smart-working** o di stipulare contratti di lavoro **part-time**.

Il Gruppo si impegna a favorire la genitorialità, riservando ai propri dipendenti **benefit** quali ticket buoni pasto (erogati sia da Redelfi che da Enginius), utilizzabili anche per la spesa familiare, e fornendo un **servizio di baby-sitting** a carico della Società in occasione di eventi aziendali. Redelfi aderisce inoltre a **Fondo Est**, Ente di assistenza sanitaria integrativa del Commercio, Turismo, Servizi e Settori affini.

I dipendenti di Enginius, come previsto da CCNL di riferimento, sono invece coperti da assicurazione sanitaria tramite **E.B.M. Salute**, il Fondo Sanitario Integrativo Metalmeccanici PMI.

Negli anni a venire Redelfi intende investire un tempo crescente in attività di **team building** che possano coinvolgere tutti i dipendenti, di cui riconosce il valore per accrescere il legame fra le persone e favorire un clima aziendale sereno. Nel corso del 2023 è stata organizzata un'attività che, oltre alla cena rivolta a tutti i dipendenti, ha visto un momento di intrattenimento curato da un comico ingaggiato per l'occasione.

Oltre ai momenti di svago insieme al team, viene attribuita grande importanza ai periodi di riposo dei dipendenti, incentivando momenti di ferie prolungate e continuative nei periodi delle festività, consapevoli degli effetti benefici che questa pratica può avere sul benessere delle persone e sul rendimento lavorativo.



# 3.4 SALUTE E SICUREZZA DEI DIPENDENTI

(GRI 403-1; 403-5; 403-9; 403-10)

L'attenzione di Redelfi al benessere delle proprie persone, si traduce anche nell'**attenzione agli aspetti di salute e sicurezza legati allo svolgimento del lavoro quotidiano**, in applicazione del D.lgs. 81/2008<sup>10</sup>, **come previsto per legge.**

Redelfi è infatti consapevole dei rischi potenzialmente legati allo svolgimento di un'attività prolungata alla scrivania e al computer, quali problemi muscolo scheletrici, sindrome del tunnel carpale e problemi visivi.

L'Azienda ha dunque implementato **misure preventive**, fra cui l'adozione di **spazi di lavoro sufficientemente ampi** (le scrivanie devono rispettare le dimensioni di almeno 1.20 metri di larghezza) e di **sedute ergonomiche**.

Ogni dipendente dispone di un **kit da videoterminalista** (computer con monitor di dimensione compresa tra 24 e 27 pollici, mouse ergonomico, tastiera e rialzo per tastiera) oltre a un secondo schermo.

Queste misure contribuiscono a creare un ambiente di lavoro confortevole e sicuro, riducendo i possibili disagi fisici legati al lavoro d'ufficio.

Vengono anche distribuiti **dispositivi di protezione individuale** quali gel igienizzante e mascherine.

Per rafforzare la consapevolezza e la sensibilità sul tema, e in base a quanto previsto per legge, il Gruppo organizza **sessioni di formazione obbligatorie** rivolte a tutti i suoi dipendenti e tenute da Enti specializzati, e svolge periodicamente le **prove-antincendio**. Inoltre, vengono svolti il corso per la figura del preposto alla sicurezza, il corso per l'addetto antincendio e il corso per l'addetto al pronto soccorso.

Nel corso dell'ultimo esercizio, e in quello precedente, **non si sono registrati infortuni sul lavoro** fra i dipendenti di Redelfi ed Enginius, Dreaming Lab e CerLab.

<sup>10</sup> Il D.lgs. 81/2008, o Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, è il Decreto Legislativo italiano che disciplina le norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, emanato per garantire la tutela della salute e dell'integrità fisica dei lavoratori e promuovere l'adozione di misure preventive nelle attività lavorative.



# 4

## Capitolo

### IL SUPPORTO AL TERRITORIO E LA CONTINUITÀ DI BUSINESS

- 4.1 Pratiche di approvvigionamento responsabile 60
- 4.2 Coinvolgimento e iniziative per le comunità locali 62
- 4.3 Valore economico generato e distribuito 66

# 4.1 PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE<sup>1</sup>

(GRI 2-6; 414-1; 414-2)

Redelfi ha creato un forte **network di fornitori specializzati**, che spazia da grandi aziende leader del settore a piccole realtà locali altamente competitive.



Questo tipo di diversificazione avviene anche su base geografica, al fine di sviluppare una **vasta rete di fornitori esperti e altamente qualificati** che diano supporto nei diversi Paesi in cui il Gruppo opera. Lo sviluppo dei BESS parks richiede infatti il supporto di una vasta rete di fornitori specializzati, identificati in:

- **Segnalatori:** rete commerciale specifica per area geografica, che ricerca i terreni per lo sviluppo dei BESS Parks e supporta la negoziazione per il loro controllo;
- **Fornitori di servizi di ingegneria autorizzativa:** supportano la redazione della documentazione tecnica e lo svolgimento dei processi autorizzativi;
- **Advisor finanziari:** forniscono analisi dettagliate di mercato, includenti l'andamento dei prezzi e dei costi, l'avanzamento e lo sviluppo del mercato, utilizzati nella definizione del business model e supportano la definizione del business planning dei progetti;
- **Advisors per la vendita dei progetti:** offrono servizi di consulenza durante il processo di selezione dei

clienti e forniscono assistenza durante il processo di due diligence;

- **Studi legali:** supportano la predisposizione delle operazioni e offrono consulenze puntuali su specifici progetti.

Allo stesso modo anche la realizzazione delle Comunità Energetiche Rinnovabili necessita della collaborazione di diversi fornitori specializzati, selezionati anche in base alla regione geografica di interesse, che includono:

- **Segnalatori:** ricerca dei terreni e supporto alla negoziazione preliminare per il controllo;
- **Fornitori di servizi di ingegneria autorizzativa:** supporto alla redazione della documentazione tecnica e allo svolgimento dei processi autorizzativi;
- **Aziende EPC (Engineering, Procurement and Construction)<sup>2</sup>:** si occupano della progettazione e della costruzione degli impianti;
- **Studi legali:** predisposizione della documentazione necessaria alla costituzione della Comunità Energetica Rinnovabile e consulenze puntuali su specifici progetti.

La consapevolezza di usufruire di una vasta rete di fornitori, non solo numericamente ma soprattutto geograficamente, consente a Redelfi di **diversificare il rischio di approvvigionamento anche da un punto di vista di selezione responsabile dei fornitori**, valore considerato dalla Società fondamentale per garantire la continuità delle sue attività aziendali. Adottare questo tipo di attenzioni permette non solo di tutelare l'ambiente e i lavoratori in tutte le fasi della catena del valore, ma anche di assicurare la qualità dei servizi offerti.

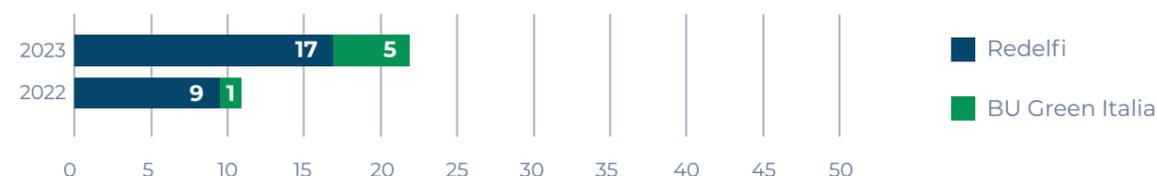
Al fine di garantire un costante allineamento dei propri stakeholders ai valori aziendali, Redelfi intende redigere nei

prossimi anni una politica interna di selezione e qualifica, basata su elementi quali il **Codice Etico** della Società, attualmente in fase di stesura, e su di un sistema di valutazione delle performance dei fornitori secondo criteri ambientali e sociali, ad oggi ancora non definiti.

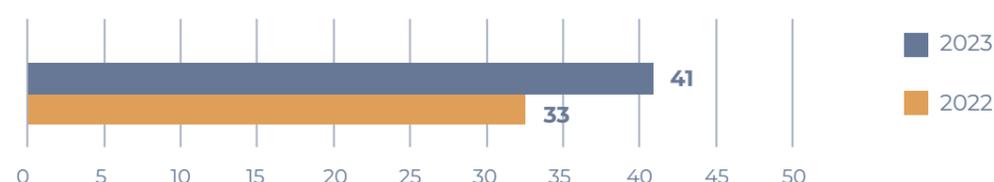
In linea con i dati di crescita del Gruppo e con la costante creazione di nuove collaborazioni finalizzate all'espansione del business, anche i dati relativi ai nuovi fornitori acquisiti nei periodi di rendicontazione si confermano in crescita, con un incremento dal 2022 al 2023 per la capogruppo e la BU Green, e per Enginius.

GRI 414-1 Nuovi fornitori (n)

## N° TOTALE DI NUOVI FORNITORI REDELFI SPA E BU GREEN ITALIA



## N° TOTALE DI NUOVI FORNITORI ENGINIUS SRL



<sup>1</sup>In questa sezione viene illustrato il numero di nuovi fornitori per le Società Redelfi S.p.A., Enginius S.r.l. e BU Green Italia.

<sup>2</sup>Le aziende EPC (Engineering, Procurement, and Construction) sono società specializzate nella gestione di progetti di ingegneria, approvvigionamento e costruzione, che forniscono servizi completi e integrati per la realizzazione di grandi progetti industriali, infrastrutturali ed energetici.

# 4.2 COINVOLGIMENTO E INIZIATIVE PER LE COMUNITÀ LOCALI

(GRI 414-1; 414-2)

La **vicinanza e il supporto al territorio** è un valore fondante per Redelfi.



L'Azienda si pone infatti l'obiettivo di apportare valore e contribuire allo sviluppo delle aree geografiche in cui svolge le sue attività: tale aspetto è legato anche alla natura stessa dei suoi progetti, in particolare a quelli della BU Green. L'istituzione delle CER ha infatti un impatto positivo sulle aree in cui queste vengono costituite, grazie alla forte connotazione sociale, creata dalla condivisione dei profitti generati e al contributo alla lotta contro la povertà energetica, essendo questo il primo caso applicativo di profit-sharing nel mercato energetico.

L'Azienda è inoltre **attiva nel promuovere e sostenere, anche economicamente, eventi e manifestazioni** che mirano ad aumentare la consapevolezza su tematiche sociali e ambientali, e si impegna a promuovere la scoperta del territorio, attraverso il sostegno al patrimonio artistico e culturale locale.

Redelfi, in qualità di **sponsor principale**, ha infatti contribuito alla settima edizione del **"Riviera International Film Festival"**<sup>3</sup>.

Il contributo dell'Azienda ha sia carattere internazionale, grazie all'inclusione di giovani registi under 35, provenienti da tutto il mondo, sia locale, sostenendo la scelta della cittadina di **Sestri Levante**, in Liguria, come sede dell'evento. Il sostegno al Festival si inserisce perfettamente nella mission del Gruppo, che mira a combinare la crescita sostenibile con la responsabilità sociale ed ambientale. Il Festival è un'ottima opportunità per scoprire e valorizzare nuovi talenti e promuovere tematiche legate alla sostenibilità, attraverso cortometraggi e lungometraggi. Inoltre, grazie alla notevole affluenza da tutto il mondo, l'evento dà un impulso significativo all'economia di Sestri Levante.

<sup>3</sup> Il Riviera International Film Festival è un festival cinematografico internazionale, che si svolge annualmente nella cittadina di Sestri Levante. Durante la manifestazione vengono presentati in anteprima nuovi film e lungometraggi, provenienti da tutto il mondo. Il Festival include inoltre una competizione ufficiale, riservata alla proiezione di 10 lavori di registi under 35 e di 6 documentari incentrati su tematiche ambientali e sociali.



“ **Sostenere il Riviera Film Festival** significa per Redelfi non solo condividere gli stessi valori e dare fiducia ai giovani che rappresentano il nostro domani, ma anche dare un **contributo alla valorizzazione del nostro territorio che questo evento di portata internazionale permette di mettere in risalto.** ”

**Davide Sommariva,**  
Presidente del Consiglio  
di Amministrazione  
di Redelfi



# 4.2 COINVOLGIMENTO E INIZIATIVE PER LE COMUNITÀ LOCALI

“Sostenere i Rolli Days 2023 significa per Redelfi supportare l'intera comunità locale genovese e il suo territorio, unitamente al suo tessuto culturale e artistico.”

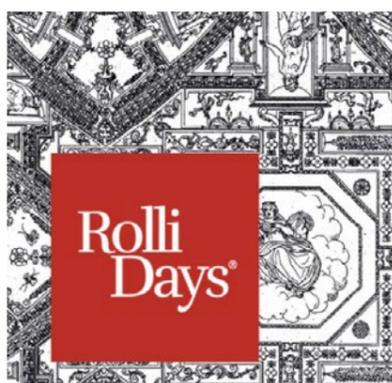
Questo supporto permette di creare un legame ancora più profondo tra la nostra azienda che ha una visione internazionale e la nostra Città, connesse dal fine comune di **valorizzare maggiormente il territorio e la comunità.**”

**Davide Sommariva,**  
Presidente del Consiglio di Amministrazione di Redelfi

Nell'ottica di valorizzare e sostenere la comunità locale e la sua storia, Redelfi si impegna attivamente per creare un rapporto sempre più capillare con tutta la sua comunità, a partire dal **sostegno al patrimonio culturale locale.**

Per questo motivo l'Azienda ha partecipato come **sponsor all'edizione autunnale 2023 dei Rolli Days**<sup>4</sup>, per sostenere la cultura, l'arte e il rilancio del centro storico di Genova.

Questo evento rappresenta per Redelfi un'opportunità per contribuire allo sviluppo culturale della città di Genova e alla valorizzazione del suo **centro storico.**



<sup>4</sup> L'evento dei Rolli Days celebra l'importante patrimonio architettonico della città di Genova, offrendo l'opportunità di visitare palazzi storici pubblici e privati, dichiarati patrimonio UNESCO, solitamente chiusi al pubblico. L'evento si tiene due volte all'anno, ad aprile e ottobre: per un fine settimana i visitatori possono accedere agli edifici; seguendo appositi percorsi guidati, per scoprire la storia dei palazzi e del loro valore artistico e culturale.

Il supporto al "Riviera International Film Festival" e ai "Rolly Days" proseguirà anche nel 2024, insieme a possibili nuovi progetti, quali il sostegno a iniziative benefiche.

**Enginius** è stata inoltre sponsor e parte della giuria dell'**hackathon online ITADATAhack 2023**, il primo evento nazionale, organizzato da Open Data Playground, innovativa piattaforma di hackathon e data challenge, e dal Laboratorio CINI "Big Data", centro italiano di competenza per lo sviluppo di conoscenze e tecnologie nei settori dei Big Data e della Data Science. L'evento è stato aperto a tutte le **studentesse e gli studenti universitari italiani**, prevedeva una sfida di analisi di dati provenienti da un database di documenti legali europei. L'hackathon ha così permesso agli studenti di applicare e dimostrare le loro abilità nell'ambito dell'analisi e nella modellazione dei dati. Tutti i partecipanti all'hackathon e le tre squadre vincitrici hanno ricevuto uno sconto per "Deep", il Cybersecurity Bootcamp di Talent Garden<sup>5</sup>, uno sconto del 20% sui corsi

di 24ORE Business School<sup>6</sup>, l'accesso preferenziale ai corsi di Fastweb Digital Academy<sup>7</sup> e la possibilità di prenotare una review del curriculum da parte del team di headhunter di Open Search Net.<sup>8</sup>

Nel corso dell'evento per le presentazioni dei primi dieci team classificati e la premiazione dei tre vincitori, tenutosi a Napoli dal 1 al 3 settembre, **Enginius** ha tenuto un **webinar online**, dal titolo "**Attrarre talenti digitali: strategie vincenti**", incentrato sulle pratiche di recruiting per garantire un processo di selezione equo ed inclusivo all'interno del mondo digitale. Parallelamente è stato allestito uno stand, finalizzato a far conoscere il business di Enginius e attrarre nuovi talenti.

Nel 2023 Enginius ha anche finanziato una **borsa di studio** dell'importo di 2.500,00 euro, destinata a giovani disoccupati, per il **Master in "Cybersecurity e Protezione**

**delle Infrastrutture Critiche" presso l'Università di Genova.**

L'obiettivo è sostenere gli studenti interessati a specializzarsi nel campo della Cybersecurity e formarli per poter creare opportunità di lavoro per loro nella Business Unit, dedicata alla sicurezza informatica.

Parallelamente, Redelfi ha stipulato un accordo con **l'Università di Genova e il suo team di Ricerca e Sviluppo** per supportare il corso di laurea magistrale "**Management for Energy and Environmental Transition**".

Questa collaborazione prevede l'apporto di Redelfi attraverso attività di ricerca, contributi didattici e stage per gli studenti, coinvolgendo nelle attività anche alcuni dei suoi dipendenti per la trasmissione di competenze specialistiche, maturate nel settore dell'energia, incoraggiando così la conoscenza verso il core business di Redelfi e verso il mercato in cui opera la Società.

<sup>5</sup> Talent Garden si propone come un'innovativa piattaforma che unisce campus di coworking orientati alla creatività, un'istituzione formativa interna ed eventi promossi da diverse industrie, al fine di creare una rete di talenti nel settore tecnologico. Il Master in Sicurezza Informatica e Governance offre una formazione base sulla sicurezza informatica e sulla governance per preparare gli studenti a ruoli chiave nella sicurezza delle informazioni e nella gestione dei rischi. Il programma copre una vasta gamma di argomenti, tra cui governance in cybersecurity, fondamenti di reti, aspetti normativi e legali, analisi forense e risk management. L'obiettivo è la valorizzazione delle comunità digitali e tecnologiche attraverso la creazione di campus locali, dinamici e connessi a livello globale.

<sup>6</sup> La 24ORE Business School è un'istituzione formativa italiana che offre Master, MBA, Corsi Executive e Corsi di Alta Formazione e percorsi di specializzazione in vari campi, quali finanza, marketing, risorse umane, economia e management. È legata al Gruppo 24 ORE, famoso per la pubblicazione del quotidiano finanziario "Il Sole 24 ORE".

<sup>7</sup> La Fastweb Digital Academy offre corsi, online e in presenza, dedicati alle competenze digitali e rivolti a giovani e professionisti nelle aree digitali e di Cybersecurity.

<sup>8</sup> OpenSearch Net è una soluzione open source ideata per la creazione di applicazioni che gestiscono grandi quantità di dati.

# 4.3 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO<sup>9</sup>

(GRI 201-1)

**Nel 2023 il valore economico generato dalle Società del Gruppo è stato pari a 11 milioni di euro**, in netta crescita (+142%) rispetto ai 4,5 milioni di euro realizzati al 31 dicembre 2022.

Tale valore è risultato superiore anche in confronto al dato del Piano Industriale 2023-2026, che prevedeva un Valore della Produzione al 31 dicembre 2023 compreso tra 10,3 milioni di euro e 10,5 milioni di euro.

“**Siamo molto soddisfatti dei risultati presentati e della crescita registrata in questo ultimo anno**, superiore alle stime pubblicate a dicembre 2023. Questi numeri dimostrano non solo la forte motivazione del Gruppo nel raggiungere gli obiettivi prefissati del Piano Industriale 2023-2026, ma anche la forte ambizione nel consolidare la posizione di Redelfi come operatore primario nel mercato internazionale del settore dei Battery Energy Storage System stand-alone, rendendo la Business Unit Green sempre più centrale.”

**Davide Sommariva,**  
Presidente del Consiglio di Amministrazione di Redelfi

**Tale incremento è legato soprattutto alla BU Green**, i cui ricavi sono passati da 2 milioni di euro al 31.12.2022 a 8,5 milioni di euro al 31.12.2023 e all'incremento della BU MarTech, salita da 1,7 milioni di euro di dicembre 2022 a 2,2 milioni di euro a fine 2023.

<sup>9</sup>I dati esposti includono, oltre a Redelfi S.p.A., le seguenti società del Gruppo, come da Bilancio consolidato degli anni fiscali 2022 e 2023:

- anno fiscale 2022: Enginius S.r.l., RH Hydro S.r.l., Benvenuto S.r.l., Green Earth SA, Jarions S.r.l., Adest S.r.l., CerLab S.r.l. e Dreaming Lab S.a.g.l.
- anno fiscale 2023: Enginius S.r.l., RH Hydro S.r.l., Benvenuto S.r.l., Green Earth SA, Jarions S.r.l., Adest S.r.l., CerLab S.r.l., Dreaming Lab S.a.g.l., Rcf Storage S.r.l., Redelfi Usa Corp., Bestorage S.r.l., Bright Storage S.p.A., Gpa Solution S.r.l., Rec Storage S.r.l.

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito (k€)

## VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO (K€)

	2022	2023
<b>Totale valore economico generato</b>	<b>4.569</b>	<b>11.005</b>
<b>Totale valore economico distribuito</b>	<b>3.701</b>	<b>6.488</b>
Totale costi operativi	1.840	4.399
Totale valore distribuito ai dipendenti	990	1.447
Totale valore distribuito ai fornitori di capitale	768	339
Totale valore distribuito alla P.A.	104	296
Totale valore distribuito agli azionisti	-	-
Totale valore distribuito alla comunità	-	6
<b>Totale valore economico trattenuto</b>	<b>868</b>	<b>4.517</b>

**Il valore distribuito ammonta nel 2023 a 6,4 milioni di euro**, così suddivisi tra i seguenti stakeholder:

- La quota prevalente, 4,3 milioni, è rappresentata soprattutto dai costi operativi: costi per servizi, costi per godimento di beni terzi (legati al leasing di autovetture e all'ampliamento del gruppo) e costi per le materie prime, per via dell'aumento del personale che impone una conseguente riorganizzazione e rifornimento dei beni necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa in ufficio;
- Per gli stipendi dei dipendenti e gli altri costi legati al personale, sono stati investiti circa 1,4 milioni di euro, a fronte di 990 mila euro nel 2022, in linea con la crescita osservata nell'area delle risorse umane e nel

business dei BESS-parks stand alone;

- Circa 296.000 euro sono stati corrisposti alla Pubblica Amministrazione per imposte dirette e indirette, con un incremento dal 2022 che segue l'aumento dell'utile di esercizio;
- 6.000 euro sono infine stati erogati a favore della comunità, sotto forma di sponsorizzazione dell'edizione autunnale 2023 dei Rolli Days di Genova.

**Il totale del valore economico trattenuto**, considerati l'utile, gli ammortamenti, accantonamenti, svalutazioni, rivalutazioni e le imposte differite<sup>10</sup>, **si attesta a 4,5 milioni di euro nel 2023**, a fronte di 868 mila euro rilevati nel 2022. Anche in questo caso è stato registrato un notevole aumento di utili legato alla BU Green (+1.015% rispetto al 2022).

<sup>10</sup>Calcolo delle imposte sulla parte del risultato economico consolidato non soggetto a tassazione nel corso dell'esercizio di riferimento. Per dettagli si veda la sezione "Schede di raccolta dati".



# 5 Capitolo

## IL NOSTRO IMPEGNO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE

<b>5.1</b>	Tutela e valorizzazione dell'ambiente	72
<b>5.1.1</b>	I benefici del core business di Redelfi	72
<b>5.1.2</b>	Le buone pratiche quotidiane	74
<b>5.2.</b>	L'attenzione ai consumi energetici	76
<b>5.2.1</b>	Mobilità elettrica	78
<b>5.2.2</b>	Emissioni GHG	79

# “ Vivere un futuro più sostenibile e portare innovazione ”

Questa è la **missione di Redelfi**, che quotidianamente lavora per accompagnare le società del Gruppo nella crescita di business che portino vantaggi alle comunità in cui operano e all'ambiente. Driver costante nello sviluppo delle attività quotidiane del management e del team, è dunque l'unione di innovazione e sostenibilità, come testimoniato dall'impegno profuso nello sviluppo della Business Unit Green, incentrata su progetti nell'ambito delle energie rinnovabili.

# 5.1

## TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

(GRI 3-3)

### 5.1.1

#### I BENEFICI DEL CORE BUSINESS DI REDELFI



La risposta del mercato al lavoro di Redelfi nei primi anni del suo sviluppo ha confermato la netta preponderanza della richiesta di **servizi legati alla B.U. Green**.

Nonostante questa Business Unit operi principalmente nel mercato degli USA, dal 2023 è iniziata un'importante apertura anche verso quello italiano, che ha contribuito significativamente al risultato economico dell'anno. È stato quindi valutato di ampliare le partnership con operatori industriali e finanziari per lo sviluppo di progetti BESS stand-alone anche nel contesto italiano.

Per il prossimo triennio è stato fissato l'**obbiettivo di sviluppo e vendita di 950 MW in Italia come "pipeline Redelfi" e di 3.313 MW come "pipeline Bright Storage"**: il target di sviluppo concordato per

questo secondo obiettivo è stato raggiunto nel mese di aprile 2024<sup>1</sup>.

In parallelo, il business potrà continuare a crescere anche grazie all'investimento nelle CER, per via dell'avvenuta pubblicazione del relativo Decreto Attuativo, ipotizzando una pipeline per una potenza di 5 MW nei prossimi tre anni; a tal proposito Redelfi sta negoziando partnership con operatori finanziari e industriali per la costruzione e la gestione delle CER.

Nell'aggiornamento del Piano Industriale 2023-2026, la Business Unit Green risulta infatti preponderante, con una previsione di incidenza del 92,6% sul fatturato complessivo a fine periodo.

Le due attività principali della B.U. Green sono pensate al fine di contribuire alla creazione di infrastrutture energetiche sostenibili ed efficienti, concretizzando inoltre, modelli innovativi nel settore energetico, quale il profit-sharing, così

da apportare benefici sia ambientali che sociali.

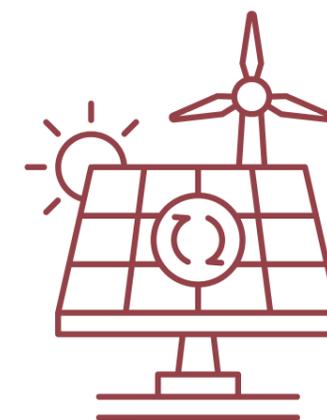
Il bisogno di impianti BESS nasce dall'aumento della diffusione delle **FER** (fonti energetiche rinnovabili), a causa della forte instabilità che queste generano nel sistema energetico nazionale. I BESS, per loro natura, assicurano continuità nella fornitura di energia rinnovabile, compensando possibili sbilanciamenti di produzione legati alla non programmabilità delle FER. Tale sistema, oltre a generare stabilità nella rete elettrica nazionale, permette di creare benefici economici nel mercato dell'energia, dando la possibilità alle utilities e ai possessori di impianti BESS di fare trading sul prezzo dell'energia, grazie alla stabilità che queste infrastrutture apportano.

Dall'altro lato, le CER producono energia rinnovabile tramite l'impiego di impianti fotovoltaici a disposizione delle comunità, introducendo il concetto di profit sharing, generando benefici ambientali ed economici per gli utenti. Lo sviluppo dei BESS stand alone è in linea con quanto previsto dal "Goal 09" dell'**Agenda 2030**, che mira a "costruire un'infrastruttura

resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile".

Le CER invece, danno accesso a fonti di energia rinnovabile a coloro che non posseggono lo spazio e le risorse economiche, promuovendo l'accesso a una industrializzazione equa e sostenibile e permettendo al Gruppo di contribuire al "Goal 07" dell'Agenda: "assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni".

Infine, l'impianto mini-idroelettrico della società RH Hydro S.r.l., controllata di Redelfi dal 2019, fornisce energia elettrica pulita che viene interamente venduta alla rete. Nel 2023, l'impianto ha prodotto 21.123 kWh di energia, a fronte di 10.128 kWh prodotti nel 2022: la diminuzione della produzione è da ricondursi a un evento meteorologico avverso che ha interessato l'impianto nel mese di giugno 2023, causandone il blocco. Nel corso dei restanti mesi del 2023 sono state svolte le perizie necessarie a permettere gli interventi riparatori, previsti per il 2024, e la negoziazione con il costruttore.



<sup>1</sup> Per approfondimenti si veda il capitolo 1 "Il Gruppo Redelfi"

# 5.1

## TUTELA E VALORIZZAZIONE DELL'AMBIENTE

(GRI 3-3)

### 5.1.2

#### LE BUONE PRATICHE QUOTIDIANE

In allineamento ai principi su cui si fonda il suo business, **Redelfi si impegna nel ridurre al minimo il proprio impatto sull'ambiente.**

Questa attenzione si traduce non solo nelle decisioni strategiche, ma anche nello svolgimento quotidiano delle attività d'ufficio.

Quale realtà profondamente rivolta verso l'innovazione, Redelfi ha intrapreso un percorso che ha contribuito significativamente a **ridurre l'uso di materiali cartacei**. Si è scelto infatti di privilegiare soluzioni consapevoli, come l'adozione di piattaforme digitali e l'utilizzo di sistemi di condivisione in Cloud, tendendo a un sistema societario più informatizzato e snello.

Inoltre, con l'intento di diminuire ulteriormente l'impatto ambientale, sono stati installati nei locali dell'ufficio **distributori d'acqua** dotati di bocconi riutilizzabili. Questi, difatti, sostituiscono le bottiglie di plastica monouso, contribuendo significativamente alla riduzione della plastica utilizzata. Ai dipendenti

dell'azienda, inoltre, sono state fornite borracce personali, affinché possano contribuire alla buona riuscita delle iniziative proposte dall'azienda.

Relativamente al servizio di distribuzione dei bocconi d'acqua, Redelfi ha voluto fare un passo ulteriore, scegliendo il fornitore **Blue Service S.r.l.** Quest'ultimo, stando al passo con la missione eco-friendly dell'azienda, è specializzato nel ritiro, nel riciclo e nel riutilizzo dei bocconi vuoti. Una volta ritirati, i bocconi vengono trasformati in prodotti di uso quotidiano, come indumenti in pile o cassette per la frutta, dando loro una seconda vita.



# 5.2 L'ATTENZIONE AI CONSUMI ENERGETICI

(GRI 3-3; 302-1; 302-2; 305-1; 305-2; 305-3)

Redelfi si impegna attivamente a **utilizzare energia proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili**, in linea con il proprio core business.

La sede operativa di Genova è infatti alimentata da FER, certificate dal GSE (Gestore dei Servizi Energetici), grazie all'accordo sottoscritto con Eni Plenitude per l'offerta "**ENERGIA VERDE**", che garantisce che l'energia consumata dall'azienda sia generata esclusivamente da fonti rinnovabili. Per ridurre al minimo il consumo di energia elettrica derivante dalle operazioni d'ufficio, si è optato per un'ottimizzazione degli spazi di lavoro: Redelfi ed Enginius condividono un'unica sede operativa a Genova valorizzando buone pratiche da parte di tutti i dipendenti a favore del risparmio energetico (ad esempio l'utilizzo delle luci solo quando strettamente

necessario, lo spegnimento delle apparecchiature elettroniche durante la pausa pranzo e al termine della giornata lavorativa).

**Nel 2023, i consumi di energia elettrica sono stati pari a 7.086 kWh**, in aumento rispetto all'esercizio precedente. L'aumento del fabbisogno energetico registrato rispetto al 2022 è dovuto alla forte crescita del Gruppo nell'ultimo anno. Il considerevole aumento del numero di dipendenti ha portato infatti a un progressivo incremento dei consumi, in linea con l'aumento degli apparecchi elettronici necessari allo svolgimento delle attività.

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

**REDELFI S.P.A., ENGINIUS S.R.L., CERLAB S.R.L. E DREAMING LAB S.A.G.L.**<sup>2</sup>

Energia elettrica acquistata		U.m.	2022	2023
Consumo di energia elettrica acquistata	Con certificazione	kWh	5.855	7.086
	da fonte rinnovabile <sup>3</sup>	GJ	21,08	25,51

<sup>2</sup> Fattori di conversione utilizzati: 0,0036 GJ/kWh - DEFRA - Department for Environment, Food & Rural Affairs (UK), 2023

<sup>3</sup> L'energia certificata come prodotta da fonti rinnovabili, secondo la metodologia del GHG Protocol richiesta dal GRI, non richiede di essere conteggiata nel calcolo delle emissioni indirette di Scope 2. In assenza di dati relativi all'energia per il riscaldamento, per gli anni di rendicontazione 2022 e 2023 non è stato quindi possibile calcolare le emissioni indirette di Scope 2.

La natura del business richiede frequenti spostamenti di alcuni membri del team sia per la ricerca e l'analisi dei terreni destinati all'operatività del business, sia per le attività manageriali che richiedono numerosi incontri con gli stakeholder e con le aziende controllate o affiliate al gruppo, in molti casi site all'estero. La strategia di Redelfi in tale ambito è finalizzata a **rendere più efficienti** questi spostamenti,

tramite l'uso condiviso di auto aziendali ibride e incentivando l'organizzazione di incontri virtuali ogniquale volta sia possibile, limitando in particolar modo i viaggi aerei nazionali e quelli internazionali: **fra il 2022 e il 2023 sono stati infatti effettuati in totale 6 viaggi in aereo** (tre ogni anno) di cui la metà per raggiungere destinazioni oltre i 3.700 km di distanza.



GRI 302-2 Energia consumata all'esterno dell'organizzazione  
GRI 305-3 Altre emissioni GHG indirette (Scope 3)<sup>4</sup>

### REDELFI S.P.A.

Business travel per tipologia di trasporto	U.m.	2022	2023
Aereo - Corto raggio (fino a 3.700km)	Km t CO <sub>2</sub> e	- -	4.386,78 5,62
Aereo - Lungo raggio (oltre 3.700km)	Km t CO <sub>2</sub> e	12.823,68 5,18	19.701,11 7,96
<b>Totale</b>	<b>Km t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>12.823,68 5,18</b>	<b>24.087,89 13,58</b>

### ENGINIUS S.R.L.

Business travel per tipologia di trasporto	U.m.	2022	2023
Aereo - Corto raggio (fino a 3.700km)	Km t CO <sub>2</sub> e	- -	- -
Aereo - Lungo raggio (oltre 3.700km)	Km t CO <sub>2</sub> e	20.351,45 2,74	- -
<b>Totale</b>	<b>Km t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>20.351,45 2,74</b>	<b>- -</b>

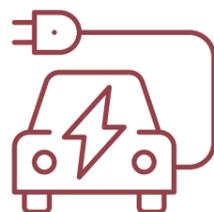
<sup>4</sup> Fattori di emissione utilizzati (DEFRA, 2023):

- viaggi aerei a corto raggio (distanze sotto i 3.700 km) in classe Economy: 0,000182869 t CO<sub>2</sub>e/km/passeggero;

- voli internazionali a lungo raggio (distanze oltre i 3.700 km) in classe Economy: 0,000134643 t CO<sub>2</sub>e/km/passeggero.

# 5.2 L'ATTENZIONE AI CONSUMI ENERGETICI

## 5.2.1 MOBILITÀ ELETTRICA



Nell'anno 2023, i consumi energetici del Gruppo Redelfi hanno riguardato principalmente i viaggi effettuati con la **flotta-auto aziendale**, per un totale di 206,09 GJ registrati. Anche in questo caso, l'aumento dei consumi rilevato nel 2023 è riconducibile all'accelerazione del business che ha generato una maggiore necessità di spostamenti per la negoziazione di accordi e per l'origination dei progetti. La flotta aziendale di **auto ibride** è incrementata quindi nel 2023 di una unità, coerentemente con il trend di

crescita aziendale. Nel 2022 infatti la flotta aziendale era composta da 2 auto alimentate a diesel e una ibrida. Nel 2023 si è passati invece a un'auto diesel, due ibride e una elettrica. In linea con tale scelta, la politica aziendale futura prevede l'acquisto di sole auto ibride o elettriche come mezzi aziendali: l'ultimo mezzo acquistato è infatti una Kia SportageHybrid, le cui emissioni di CO<sub>2</sub> si attestano in un range di 125 - 126 CO<sub>2</sub> g/km, equivalenti a una media di 0,013 t ogni 100 km.

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione  
GRI 305-1 Emissioni GHG dirette (Scope 1)<sup>5</sup>

### REDELFI S.P.A.<sup>6</sup>

Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili	U.m.	2022	2023
Diesel	GJ	76,51	145,07
	t CO <sub>2</sub> e	5,08	9,64
Benzina	GJ	7,48	55,50
	t CO <sub>2</sub> e	0,46	3,42
Gasolio Premium	GJ	1,72	4,39
	t CO <sub>2</sub> e	0,11	0,29
Benzina Super Senza Pb	GJ	-	0,45
	t CO <sub>2</sub> e	-	0,03
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>85,71</b>	<b>205,40</b>
	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>5,66</b>	<b>13,37</b>

<sup>5</sup>Fattori di emissione utilizzati (DEFRA, 2023):

- Diesel e Gasolio Premium: 0,002512064 t CO<sub>2</sub>e/litro;

- Benzina e Benzina Super Senza Piombo: 0,002097473 t CO<sub>2</sub>e/litro.

<sup>6</sup>Per dettagli sui dati e i fattori di conversione utilizzati si veda la sezione "Schede di raccolta dati"

## 5.2.2 EMISSIONI GHG

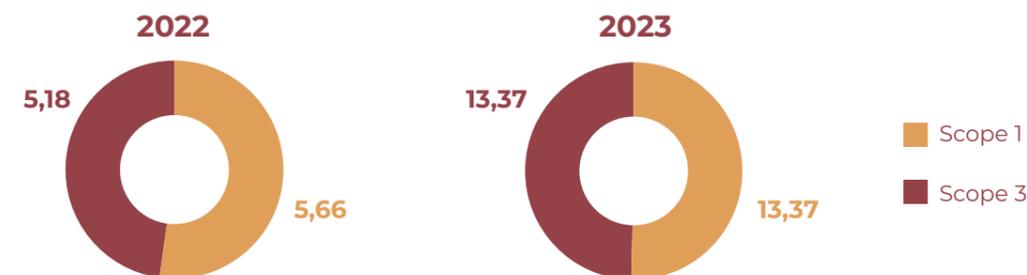
Le **emissioni dirette** di Redelfi (**Scope 1**) nel 2023 corrispondono a **13,37 tonnellate di CO<sub>2</sub>e** (in confronto alle 5,66 t del 2022) e sono attribuibili ai consumi di combustibili per la flotta di auto aziendali di proprietà. L'aumento dei consumi registrato nel 2023 è dovuto all'accelerazione del business, e alla conseguente maggiore necessità di spostamenti per la negoziazione di accordi e per l'origination dei progetti.

Le **emissioni indirette** da consumi energetici (**Scope 2**), sulla base dei dati ad oggi disponibili, sono invece pari a **0 t CO<sub>2</sub>e**, in quanto Redelfi utilizza energia elettrica proveniente da fonti 100% rinnovabili. Non è stato tuttavia possibile raccogliere i dati

relativi ai consumi energetici per il riscaldamento e raffreddamento degli ambienti, in quanto non forniti dal proprietario dell'immobile nel quale ha sede l'ufficio operativo di Redelfi.

Le **emissioni di tipo Scope 3**, associate ai viaggi aziendali effettuati tramite aereo, per l'anno 2023, si attestano a **13,58 tonnellate di CO<sub>2</sub>e** per Redelfi: il dato è in aumento rispetto al 2022, anno in cui sono state registrate 5,18 tonnellate di CO<sub>2</sub>e. L'aumento è correlato allo spostamento di un maggior numero di dipendenti di Redelfi, nonostante si sia registrata una diminuzione dei viaggi a livello internazionale, accompagnata da un incremento dei trasferimenti su tratte più brevi all'interno del territorio nazionale.

GRI 305-1 Emissioni GHG dirette (Scope 1) (t CO<sub>2</sub>e) – Redelfi S.p.A.  
GRI 305-3 Altre emissioni GHG indirette (Scope 3) (t CO<sub>2</sub>e) – Redelfi S.p.A.



Per le altre società, vengono riportati i dati di Scope 3 per Enginius, anche in questo caso riconducibili ai viaggi di lavoro e corrispondenti a 2,74 t CO<sub>2</sub>e nel 2022. Nel 2023 non sono stati effettuati viaggi di lavoro da parte dei dipendenti di Enginius.

Anche nel caso di Enginius, CerLab e Dreaming Lab, le emissioni di Scope 2 legate all'uso di energia elettrica negli uffici condivisi con la Capogruppo si attestano a 0 t CO<sub>2</sub>e, grazie all'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili.

# 6

## Capitolo

# APPENDICE

<b>6.1</b>	Nota metodologica	82
<b>6.2</b>	Schede di raccolta dati	84
<b>6.3</b>	GRI Content Index	101

# 6.1

## NOTA METODOLOGICA

(GRI 2-2; 2-3)



Il presente documento rappresenta il primo **Bilancio di Sostenibilità** (di seguito anche “Bilancio”) del Gruppo Redelfi (di seguito anche “il Gruppo”) e contiene informazioni relative a tematiche economiche, ambientali e sociali con l’obiettivo di fornire indicazioni utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dal Gruppo, del suo andamento, delle performance e degli impatti che ne sono derivati in termini di sostenibilità.

### PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

I dati inerenti ai temi ambientali, sociali e di governance, riguardano la capogruppo, Redelfi S.p.A., e le controllate Enginius S.r.l., CerLab S.r.l. e Dreaming Lab S.a.g.l. Ogni sezione del Bilancio riporta la specifica

di quali dati è stato possibile raccogliere per ciascuna delle società qui menzionate.

Il perimetro dei soli dati finanziari (GRI 201-1), in allineamento al Bilancio consolidato degli esercizi fiscali 2022 e 2023, include invece, oltre a Redelfi S.p.A., le seguenti società del Gruppo:

- anno fiscale 2022: Enginius S.r.l., RH Hydro S.r.l., Benvenuto S.r.l., Green Earth SA, Jarions S.r.l., Adest S.r.l., CerLab S.r.l. e Dreaming Lab S.a.g.l.
- anno fiscale 2023: Enginius S.r.l., RH Hydro S.r.l., Benvenuto S.r.l., Green Earth SA, Jarions S.r.l., Adest S.r.l., CerLab S.r.l., Dreaming Lab S.a.g.l., Rcf Storage S.r.l., Redelfi Usa Corp., Bestorage S.r.l., Bright Storage S.p.A., Gpa Solution S.r.l., Rec Storage S.r.l.

### PERIODO DI RIFERIMENTO

I dati e le informazioni qualitative e quantitative contenute in questo Bilancio si riferiscono alla performance per gli esercizi fiscali 2022 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre).

### STANDARD DI REPORTING

Il Bilancio è redatto in conformità ai GRI Sustainability Reporting Standards (di seguito anche “GRI Standards”), pubblicati dal GRI – Global Reporting Initiative, secondo l’opzione “with reference”.

Il Bilancio rendiconta le tematiche emerse dall’analisi di materialità condotta secondo la metodologia della Impact Materiality, ovvero quei temi che hanno una

forte influenza in termini di impatti economici, sociali ed ambientali sull’ambiente e sulle persone con i quali il Gruppo si relaziona. Sulla base dei risultati di tale analisi, sono stati individuati gli indicatori dei GRI Standards da utilizzare per la rendicontazione. Gli indicatori utilizzati sono elencati all’interno del GRI Content Index.

# 6.2 SCHEDE DI RACCOLTA DATI

## LA NOSTRA SQUADRA: I NUMERI

GRI 2-7 Dipendenti (n. di teste)

### REDELFI S.P.A.

Tipo di contratto di lavoro	Genere	2022	2023
Tempo indeterminato	Donne	3	7
	Uomini	3	8
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
Tempo determinato	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A chiamata	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>15</b>

### REDELFI S.P.A.

Tipo di contratto di lavoro <sup>1</sup>	Genere	2022	2023
Full-time	Donne	3	7
	Uomini	3	8
	<b>Totale</b>	<b>6</b>	<b>15</b>
Part-time	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>		<b>6</b>	<b>15</b>

<sup>1</sup> Il dato si riferisce ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato e non considera i lavoratori a chiamata.

### ENGINIUS S.R.L.

Tipo di contratto di lavoro	Genere	2022	2023
Tempo indeterminato	Donne	3	3
	Uomini	13	15
	<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
Tempo determinato	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A chiamata	Donne	-	-
	Uomini	-	1
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>1</b>
<b>Totale</b>		<b>16</b>	<b>19</b>

### ENGINIUS S.R.L.

Tipo di contratto di lavoro <sup>2</sup>	Genere	2022	2023
Full-time	Donne	-	2
	Uomini	13	15
	<b>Totale</b>	<b>13</b>	<b>17</b>
Part-time	Donne	3	1
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>1</b>
<b>Totale</b>		<b>16</b>	<b>18</b>

### CERLAB S.R.L.

Tipo di contratto di lavoro	Genere	2022	2023
Tempo indeterminato	Donne	-	-
	Uomini	1	1
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Tempo determinato	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A chiamata	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

### CERLAB S.R.L.

Tipo di contratto di lavoro	Genere	2022	2023
Full-time	Donne	-	-
	Uomini	1	1
	<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Part-time	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>		<b>1</b>	<b>1</b>

<sup>2</sup> Il dato si riferisce ai soli dipendenti con contratto a tempo indeterminato o determinato e non considera i lavoratori a chiamata.

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

Tipo di contratto di lavoro	Genere	2022	2023
Tempo indeterminato	Donne	-	-
	Uomini	2	2
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Tempo determinato	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
A chiamata	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

Tipo di contratto di lavoro <sup>1</sup>	Genere	2022	2023
Full-time	Donne	-	-
	Uomini	2	2
	<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Part-time	Donne	-	-
	Uomini	-	-
	<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	

GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti (n. di teste)

**REDELFI S.P.A.**

Tipo di contratto di lavoro	2022	2023
Numero totale di tirocinanti	-	1
Numero totale di lavoratori interinali	-	-
Numero totale di lavoratori autonomi	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

**ENGINIUS S.R.L.**

Tipo di contratto di lavoro	2022	2023
Numero totale di tirocinanti	-	-
Numero totale di lavoratori interinali	-	-
Numero totale di lavoratori autonomi	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**CERLAB S.R.L.**

Tipo di contratto di lavoro	2022	2023
Numero totale di tirocinanti	-	-
Numero totale di lavoratori interinali	-	-
Numero totale di lavoratori autonomi	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

Tipo di contratto di lavoro	2022	2023
Numero totale di tirocinanti	-	-
Numero totale di lavoratori interinali	-	-
Numero totale di lavoratori autonomi	15	15
<b>Totale</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

GRI 2-9- Struttura e composizione della governance (n. di teste)

**REDELFI S.P.A.**

Tipo di contratto di lavoro <sup>1</sup>	Genere	2022	2023
Membri esecutivi	Maschio	7	5
	Femmina	4	6
	Altro	-	-
	Non indicato	-	-
Membri non esecutivi	Maschio	-	-
	Femmina	-	-
	Altro	-	-
	Non indicato	-	-

**ENGINIUS S.R.L.**

Tipo di contratto di lavoro <sup>1</sup>	Genere	2022	2023
Membri esecutivi	Maschio	4	4
	Femmina	-	-
	Altro	-	-
	Non indicato	-	-
Membri non esecutivi	Maschio	-	-
	Femmina	-	-
	Altro	-	-
	Non indicato	-	-

GRI 2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale<sup>3</sup>**REDELFI S.P.A.**

	2022	2023
Rapporto tra la compensazione totale annua dell'individuo più pagato dell'organizzazione e la mediana della compensazione totale annua di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	3,19	4,75
Rapporto tra l'aumento percentuale della compensazione totale annuale del dipendente più pagato dell'organizzazione e l'aumento percentuale mediano della compensazione totale annuale di tutti i dipendenti (escluso il dipendente più pagato) <sup>4</sup>	-	-

<sup>3</sup> Sono stati presi in considerazione tutti i dipendenti al 31/12 riportati nell'informativa 2-7. La retribuzione totale comprende la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) annualizzata, e le componenti variabili di competenza dell'esercizio di riferimento. L'indicatore Non è stato rendicontato per CerLab in quanto la Società è composta di un solo individuo.

<sup>4</sup> L'informativa alla lettera b dell'indicatore GRI 2-21 non è applicabile in quanto non ci sono stati aumenti di stipendio nei periodi di rendicontazione.

**ENGINIUS S.R.L.**

	2022	2023
Rapporto tra la compensazione totale annua dell'individuo più pagato dell'organizzazione e la mediana della compensazione totale annua di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	1,90	1,77
Rapporto tra l'aumento percentuale della compensazione totale annuale del dipendente più pagato dell'organizzazione e l'aumento percentuale mediano della compensazione totale annuale di tutti i dipendenti (escluso il dipendente più pagato) <sup>5</sup>	0,67	4,22

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

	2022	2023
Rapporto tra la compensazione totale annua dell'individuo più pagato dell'organizzazione e la mediana della compensazione totale annua di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	1,50	1,83
Rapporto tra l'aumento percentuale della compensazione totale annuale del dipendente più pagato dell'organizzazione e l'aumento percentuale mediano della compensazione totale annuale di tutti i dipendenti (escluso il dipendente più pagato)	-	-

GRI 2-30 Dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva (n. di teste)

**REDELFI S.P.A.**

Accordi di contrattazione collettiva	2022	2023
Numero totale di dipendenti	6	15
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	6	15
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%

**ENGINIUS S.R.L.**

Accordi di contrattazione collettiva	2022	2023
Numero totale di dipendenti	16	18
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	6	18
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%

**CERLAB S.R.L.**

Accordi di contrattazione collettiva	2022	2023
Numero totale di dipendenti	11	1
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	1	1
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

Accordi di contrattazione collettiva	2022	2023
Numero totale di dipendenti	2	2
Numero di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	2	2
Percentuale di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva	100%	100%

GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover (n. di teste e %)

GRI 401-1 Cessazioni e turnover (n. di teste e %)

**REDELFI S.P.A. - NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di assunzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	3	-	0,20
	Tra 30 e 50 anni	-	1	-	6,67
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne assunte</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>26,67</b>
Maschile	< 30 anni	-	1	-	6,67
	Tra 30 e 50 anni	1	4	16,67	26,67
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini assunti</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>16,67</b>	<b>33,33</b>
<b>Totale assunzioni</b>		<b>1</b>	<b>9</b>	<b>16,67</b>	<b>60</b>

**REDELFI S.P.A. - CESSAZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di interruzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	1	-	16,67	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne cessate</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16,67</b>	<b>-</b>
Maschile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	1	-	16,67	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini cessati</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>16,67</b>	<b>-</b>
<b>Totale cessazioni</b>		<b>2</b>	<b>-</b>	<b>33,33</b>	<b>-</b>

**ENGINIUS S.R.L. - NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di assunzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	1	1	6,25	5,56
	Tra 30 e 50 anni	1	-	6,25	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne assunte</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>5,56</b>
Maschile	< 30 anni	-	2	-	11,11
	Tra 30 e 50 anni	1	2	6,25	11,11
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini assunti</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>6,25</b>	<b>22,22</b>
<b>Totale assunzioni</b>		<b>3</b>	<b>5</b>	<b>18,75</b>	<b>27,28</b>

<sup>5</sup> L'informativa alla lettera b dell'indicatore GRI 2-21 non è applicabile in quanto non ci sono stati aumenti di stipendio nei periodi di rendicontazione.

**ENGINIUS S.R.L. - CESSAZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di interruzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	2	1	12,5	5,56
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne cessate</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>	<b>5,56</b>
Maschile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	1	2	6,25	11,11
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini cessati</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6,25</b>	<b>11,11</b>
<b>Totale cessazioni</b>		<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18,75</b>	<b>16,67</b>

**CERLAB S.R.L. - NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di assunzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne assunte</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Maschile	< 30 anni	1	-	100	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini assunti</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	<b>-</b>
<b>Totale assunzioni</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>100</b>	<b>-</b>

**CERLAB S.R.L. - CESSAZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di interruzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne cessate</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Maschile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini cessati</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale cessazioni</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**DREAMING LAB S.A.G.L. - NUOVE ASSUNZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di assunzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne assunte</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Maschile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	1	-	50	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini assunti</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>-</b>
<b>Totale assunzioni</b>		<b>1</b>	<b>-</b>	<b>50</b>	<b>-</b>

**DREAMING LAB S.A.G.L. - CESSAZIONI E TURNOVER (N. DI TESTE E %)**

Genere	Età	Numero di interruzioni		Tasso turnover (%)	
		2022	2023	2022	2023
Femminile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale donne cessate</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Maschile	< 30 anni	-	-	-	-
	Tra 30 e 50 anni	-	-	-	-
	> 50 anni	-	-	-	-
	<b>Totale uomini cessati</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Totale cessazioni</b>		<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

GRI 403-9 Infortuni sul lavoro (ore lavorate e numero di infortuni)

GRI 403-10 Malattie professionali (ore lavorate e numero di malattie professionali)

**REDELFI S.P.A.**

	Udm	2022	2023	Femminile
<b>Ore lavorate</b>	<b>h</b>	<b>5.555,5</b>	<b>11.193,25<sup>6</sup></b>	
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<i>di cui in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro)</i>	<i>n.</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	
<i>di cui con gravi conseguenze (&gt;6 mesi di assenza)</i>	<i>n.</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Tasso di decessi</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>Casi di malattie professionali registrabili</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	

<sup>6</sup> L'incremento significativo di ore lavorate è direttamente legato all'aumento del personale della Società

**ENGINIUS S.R.L.**

	Udm	2022	2023
<b>Ore lavorate</b>	<b>h</b>	<b>21.767</b>	<b>24.099</b>
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi</b>	<b>n.</b>	-	-
<i>di cui in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro)</i>	<i>n.</i>	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze (&gt;6 mesi di assenza)</i>	<i>n.</i>	-	-
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili</b>	-	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>	-	-	-
<b>Tasso di decessi</b>	-	-	-
<b>Casi di malattie professionali registrabili</b>	<b>n.</b>	-	-
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	-	-

**CERLAB S.R.L.**

	Udm	2022	2023
<b>Ore lavorate</b>	<b>h</b>	<b>216</b>	<b>1.884</b>
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi</b>	<b>n.</b>	-	-
<i>di cui in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro)</i>	<i>n.</i>	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze (&gt;6 mesi di assenza)</i>	<i>n.</i>	-	-
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili</b>	-	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>	-	-	-
<b>Tasso di decessi</b>	-	-	-
<b>Casi di malattie professionali registrabili</b>	<b>n.</b>	-	-
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	-	-

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

	Udm	2022	2023
<b>Ore lavorate</b>	<b>h</b>	<b>4.048</b>	<b>4.048</b>
<b>Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili, inclusi i decessi</b>	<b>n.</b>	-	-
<i>di cui in itinere (solo se il trasporto è stato organizzato dall'azienda e gli spostamenti sono avvenuti entro l'orario di lavoro)</i>	<i>n.</i>	-	-
<i>di cui con gravi conseguenze (&gt;6 mesi di assenza)</i>	<i>n.</i>	-	-
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro registrabili</b>	-	-	-
<b>Tasso degli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</b>	-	-	-
<b>Tasso di decessi</b>	-	-	-
<b>Casi di malattie professionali registrabili</b>	<b>n.</b>	-	-
<i>di cui decessi</i>	<i>n.</i>	-	-

GRI 404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente (h)

**REDELFI S.P.A.****ORE TOTALI E ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE (H)**

Qualifica	2022	2023	Ore medie 2023
Executive	4	16	5,33
Manager	-	4	2
Impiegati	12	80	8,89
Operai	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>6,67</b>

**REDELFI S.P.A.****ORE TOTALI E ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE (H)**

Genere	2022	2023	Ore medie 2023
Donne	12	28	4
Uomini	4	72	9
<b>Totale</b>	<b>16</b>	<b>100</b>	<b>6,67</b>

**ENGINIUS S.R.L.****ORE TOTALI E ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA DI OCCUPAZIONE (H)**

Qualifica	2022	2023	Ore medie 2023
Executive	96	96	48
Manager	48	48	48
Impiegati	720	720	48
Operai	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>864</b>	<b>864</b>	<b>48</b>

**ENGINIUS S.R.L.****ORE TOTALI E ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER GENERE (H)**

Genere	2022	2023	Ore medie 2023
Donne	144	144	48
Uomini	720	720	48
<b>Totale</b>	<b>864</b>	<b>864</b>	<b>48</b>

GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (n. di teste)

**REDELFI S.P.A.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E GENERE (N. DI TESTE)**

Categoria	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Executive	1	2	1	2
Manager	-	-	-	2
Impiegati	1	1	5	4
Operai	1	-	1	-
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

**REDELFI S.P.A.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E FASCIA D'ETÀ (N. DI TESTE)**

Categoria	2022			2023		
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni
Executive	-	3	-	-	3	-
Manager	-	-	-	-	2	-
Impiegati	1	1	-	5	4	-
Operai	-	1	-	-	1	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>-</b>

**ENGINIUS S.R.L.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E GENERE (N. DI TESTE)**

Categoria	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Executive	-	2	-	2
Manager	-	1	-	1
Impiegati	3	10	3	12
Operai	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>15</b>

**ENGINIUS S.R.L.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E FASCIA D'ETÀ (N. DI TESTE)**

Categoria	2022			2023		
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni
Executive	-	2	-	-	2	-
Manager	-	1	-	-	1	-
Impiegati	2	11	-	4	11	-
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>-</b>

**CERLAB S.R.L.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E GENERE (N. DI TESTE)**

Categoria	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Executive	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-
Impiegati	-	1	-	1
Operai	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>1</b>

**CERLAB S.R.L.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E FASCIA D'ETÀ (N. DI TESTE)**

Categoria	2022			2023		
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni
Executive	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-
Impiegati	1	-	-	1	-	-
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

**DREAMING LAB S.A.G.L.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E GENERE (N. DI TESTE)**

Categoria	2022		2023	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Executive	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-
Impiegati	-	2	-	2
Operai	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>2</b>

**DREAMING LAB S.A.G.L.**  
**DIPENDENTI PER CATEGORIA DI LAVORO E FASCIA D'ETÀ (N. DI TESTE)**

Categoria	2022			2023		
	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni	< 30 anni	30-50 anni	> 50 anni
Executive	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	2	-	-	2	-
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

GRI 405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini (%)

**REDELFI S.P.A.**

**STIPENDIO BASE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE PER LE SEDI OPERATIVE SIGNIFICATIVE**

SEDE OPERATIVA: **GENOVA**

Categoria	2022			2023		
	Donne	Uomini	Rapporto (%)	Donne	Uomini	Rapporto (%)
Executive	1	2	34	1	2	39
Manager	-	-	0	-	2	0
Impiegati	1	1	60	5	4	104
Operai	1	-	0	1	-	0
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>64</b>

**RETRIBUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE PER LE SEDI OPERATIVE SIGNIFICATIVE**

SEDE OPERATIVA: **GENOVA**

Categoria	2022			2023		
	Donne	Uomini	Rapporto (%)	Donne	Uomini	Rapporto (%)
Executive	1	2	34	1	2	48
Manager	-	-	-	-	2	0
Impiegati	1	1	60	5	4	79
Operai	1	-	0	1	-	0
<b>Totale</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>24</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>62</b>

**ENGINIUS S.R.L.<sup>7</sup>**

**STIPENDIO BASE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE PER LE SEDI OPERATIVE SIGNIFICATIVE**

SEDE OPERATIVA: **GENOVA**

Categoria	2022			2023		
	Donne	Uomini	Rapporto (%)	Donne	Uomini	Rapporto (%)
Executive	-	2	0	-	2	0
Manager	-	1	0	-	1	0
Impiegati	1,15	12	8	1,93	10,8	86
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>1,15</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>1,93</b>	<b>13,8</b>	<b>65</b>

**CERLAB S.R.L.<sup>8</sup>**

**STIPENDIO BASE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE PER LE SEDI OPERATIVE SIGNIFICATIVE**

SEDE OPERATIVA: **GENOVA**

Categoria	2022			2023		
	Donne	Uomini	Rapporto (%)	Donne	Uomini	Rapporto (%)
Executive	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	1	0	-	1	0
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<sup>7</sup> Negli anni di rendicontazione non sono stati erogati bonus in Enginius S.r.l., per tale motivo viene riportato solo lo stipendio base.

<sup>8</sup> Negli anni di rendicontazione non sono stati erogati bonus in CerLab S.r.l., per tale motivo viene riportato solo lo stipendio base.

**DREAMING LAB S.A.G.L.**

**STIPENDIO BASE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE PER LE SEDI OPERATIVE SIGNIFICATIVE**

SEDE OPERATIVA: **FULL REMOTE**

Categoria	2022			2023		
	Donne	Uomini	Rapporto (%)	Donne	Uomini	Rapporto (%)
Executive	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	2	0	-	2	0
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**RETRIBUZIONE PER CATEGORIA DI DIPENDENTE PER LE SEDI OPERATIVE SIGNIFICATIVE**

SEDE OPERATIVA: **FULL REMOTE**

Categoria	2022			2023		
	Donne	Uomini	Rapporto (%)	Donne	Uomini	Rapporto (%)
Executive	-	-	-	-	-	-
Manager	-	-	-	-	-	-
Impiegati	-	2	0	-	2	0
Operai	-	-	-	-	-	-
<b>Totale</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## IL SUPPORTO AL TERRITORIO E LA CONTINUITÀ DEL BUSINESS: I NUMERI

GRI 201-1 Valore economico diretto generato e distribuito (k€) <sup>9</sup>

### GRUPPO REDELFI

	2022	2023
<b>Totale valore economico generato</b>	<b>4.569</b>	<b>11.005</b>
<b>Totale valore economico distribuito</b>	<b>3.701</b>	<b>6.488</b>
Totale costi operativi	1.840	4.399
Totale valore distribuito ai dipendenti	990	1.447
Totale valore distribuito ai fornitori di capitale	768	339
Totale valore distribuito alla P.A.	104	296
Totale valore distribuito agli azionisti	-	-
Totale valore distribuito alla comunità	-	6
<b>Totale valore economico trattenuto</b>	<b>868</b>	<b>4.517</b>

GRI 414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali

### REDELFI S.P.A.

Tipo	U.m.	2022	2023
Numero totale di nuovi fornitori	n.	10	22
Numero di nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri sociali	n.	0	0
<b>Percentuale nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali</b>	<b>%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### ENGINIUS S.R.L.

Tipo	U.m.	2022	2023
Numero totale di nuovi fornitori	n.	33	41
Numero di nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri sociali	n.	0	0
<b>Percentuale nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali</b>	<b>%</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>9</sup> I dati includono le società del Gruppo come indicato in Nota Metodologica

## IL NOSTRO IMPEGNO PER LA TUTELA DELL'AMBIENTE: I NUMERI

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

### REDELFI S.P.A., ENGINIUS S.R.L., CERLAB S.R.L. E DREAMING LAB S.A.G.L.<sup>10</sup>

Energia elettrica acquistata	U.m.	2022	2023
Consumo di energia elettrica acquistata	kWh	5.855	7.086
Con certificazione da fonte rinnovabile <sup>11</sup>	GJ <sup>12</sup>	21,08	25,51

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

GRI 305-1 Emissioni GHG dirette (Scope 1)<sup>13</sup>

### REDELFI S.P.A.

Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili	U.m. <sup>14</sup>	2022	2023
Diesel	litri	2.022,91	3.835,6
	kWh	21.349,79	40.480,92
	GJ	76,51	145,07
	t CO <sub>2</sub> e	5,08	9,64
Benzina	litri	219,69	1.629,29
	kWh	2.078,71	15.416,34
	GJ	7,48	55,50
	t CO <sub>2</sub> e	0,46	3,42
Gasolio Premium	litri	45,37	116,03
	kWh	478,83	1.224,58
	GJ	1,72	4,39
	t CO <sub>2</sub> e	0,11	0,29
Benzina Super Senza Pb	litri	-	13,17
	kWh	-	125
	GJ	-	0,45
	t CO <sub>2</sub> e	-	0,03
<b>Totale</b>	<b>GJ</b>	<b>86,07</b>	<b>206,09</b>
	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>5,66</b>	<b>13,37</b>

<sup>10</sup> Per gli anni di rendicontazione riportati non è stato possibile risalire ai consumi di energia utilizzata per il riscaldamento degli uffici.

<sup>11</sup> L'energia certificata come prodotta da fonti rinnovabili, secondo la metodologia del GHG Protocol richiesta dal GRI, non richiede di essere conteggiata nel calcolo delle emissioni indirette di Scope 2. In assenza di dati relativi all'energia per il riscaldamento, per gli anni di rendicontazione 2022 e 2023 non è stato quindi possibile calcolare le emissioni indirette di Scope 2.

<sup>12</sup> Fattori di conversione utilizzati: 0,0036 GJ/kWh - DEFRA - Department for Environment, Food & Rural Affairs (UK), 2023

<sup>13</sup> Fattori di emissione utilizzati (DEFRA, 2023):

- Diesel e Gasolio Premium: 0,002512064 t CO<sub>2</sub>e/litro;  
- Benzina e Benzina Super Senza Piombo: 0,002097473 t CO<sub>2</sub>e/litro.

<sup>14</sup> Fattori di conversione utilizzati (DEFRA, 2023):

- Diesel e Gasolio Premium: 10,506 kWh/litro  
- Benzina e Benzina Super Senza Pb: 9,462 kWh/litro  
- 0,0036 GJ/kWh

GRI 302-2 Energia consumata all'esterno dell'organizzazione  
GRI 305-3 Altre emissioni GHG indirette (Scope 3)<sup>15</sup>

#### REDELFI S.P.A.

Business travel per tipologia di trasporto	U.m.	2022	2023
Aereo - Corto raggio (fino a 3.700km)	Km	-	4.386,78
	t CO <sub>2</sub> e	-	5,62
Aereo - Lungo raggio (oltre 3.700km)	Km	12.823,68	19.701,11
	t CO <sub>2</sub> e	5,18	7,96
<b>Totale</b>	<b>Km</b>	<b>12.823,68</b>	<b>24.087,89</b>
	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>5,18</b>	<b>13,58</b>

#### ENGINIUS S.R.L.

Business travel per tipologia di trasporto	U.m.	2022	2023
Aereo - Corto raggio (fino a 3.700km)	Km	-	-
	t CO <sub>2</sub> e	-	-
Aereo - Lungo raggio (oltre 3.700km)	Km	20.351,45	-
	t CO <sub>2</sub> e	2,74	-
<b>Totale</b>	<b>Km</b>	<b>20.351,45</b>	<b>-</b>
	<b>t CO<sub>2</sub>e</b>	<b>2,74</b>	<b>-</b>

GRI 302-3 Tasso di intensità energetica

#### REDELFI S.P.A., ENGINIUS S.R.L., CERLAB S.R.L. E DREAMING LAB S.A.G.L.

Relativo all'energia consumata all'interno dell'azienda	U.m.	2022	2023
Consumo di energia totale	kWh	29.663,06	64.018,17
	GJ	106,79	230,47
Metrica specifica dell'azienda	n. dipendenti	25	36
<b>Tasso di intensità energetica</b>	<b>GJ/n dipendenti</b>	<b>4,27</b>	<b>6,40</b>

GRI 305-1 Emissioni GHG dirette (Scope 1)

GRI 305-2 Emissioni GHG indirette (Scope 2)

#### REDELFI S.P.A.

Emissioni dirette e indirette	U.m.	2022	2023
Scope 1	t CO <sub>2</sub> e	5,66	13,37
Scope 2	Location-based	-	-
	Market-based	-	-
Totale Scope 1+	t CO <sub>2</sub> e	5,66	13,37
Scope 2	Market-based	5,66	13,37

<sup>15</sup> Fattori di emissione utilizzati (DEFRA, 2023):

viaggi aerei a corto raggio (distanze sotto i 3.700 km) in classe Economy: 0,000182869 t CO<sub>2</sub>e/km/passeggero;

voli internazionali a lungo raggio (distanze oltre i 3.700 km) in classe Economy: 0,000134643 t CO<sub>2</sub>e/ km/passeggero.

# 6.3 GRI CONTENT INDEX

Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Sezione	Note e Omissioni
<b>L'organizzazione e il suo contesto</b>			
GRI 2-1	Dettagli organizzativi	"La nostra storia, i nostri valori" – p. 8	
GRI 2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	"Nota Metodologica" – p. 82	
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	"Nota Metodologica" – p. 82	
<b>Attività e lavoratori</b>			
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	"La nostra storia, i nostri valori" – p. 8 "Pratiche di approvvigionamento responsabile" – p. 60	
GRI 2-7	Dipendenti	"Diversità e pari opportunità" – p. 44	
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	"Diversità e pari opportunità" – p. 44	
<b>Governance</b>			
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	"Il modello organizzativo per una conduzione etica del business" – p. 30; "Diversità e pari opportunità" – p. 44	
GRI 2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale	"Schede di Raccolta Dati" – p. 84	
<b>Strategia, politiche e prassi</b>			
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	"Il nostro approccio alla sostenibilità" – p. 36	
GRI 2-27	Conformità a leggi e regolamenti	"Il modello organizzativo per una conduzione etica del business" – p. 30	
GRI 2-28	Appartenenza ad associazioni	"Il modello organizzativo per una conduzione etica del business" – p. 30	
GRI 2-30	Contratti collettivi	"Schede di raccolta dati" – p. 84	
<b>Temmi materiali</b>			
GRI 3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	"Analisi di materialità" – p. 38	
GRI 3-2	Elenco dei temi materiali	"Analisi di materialità" – p. 38	
<b>Generazione e distribuzione di valore economico</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali	"Valore economico generato e distribuito" – p. 66	
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	"Valore economico generato e distribuito" – p. 66	

Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Sezione	Note e Omissioni
<b>Gestione delle risorse energetiche</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
GRI 302-1	Consumo di energia interno all'organizzazione		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
GRI 302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
GRI 302-3	Intensità energetica		"Schede di raccolta dati" – p. 84
<b>Emissione di gas climalteranti</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
GRI 305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
GRI 305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
GRI 305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)		"L'attenzione ai consumi energetici" – p. 76
<b>Attrazione e mantenimento dei talenti</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Investire nella crescita delle nostre persone" – p. 50 "Diversità e pari opportunità" – p. 44
GRI 401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e turnover dei dipendenti		"Diversità e pari opportunità" – p. 44
<b>Benessere dei dipendenti</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Salute e sicurezza dei dipendenti" – p. 56
GRI 403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		"Salute e sicurezza dei dipendenti" – p. 56
GRI 403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro		"Salute e sicurezza dei dipendenti" – p. 56
GRI 403-9	Infortuni sul lavoro		"Salute e sicurezza dei dipendenti" – p. 56
GRI 403-10	Malattia professionale		"Salute e sicurezza dei dipendenti" – p. 56
<b>Contributo allo sviluppo formativo ed educativo dei dipendenti</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Investire nella crescita delle nostre persone" – p. 50
GRI 404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente		"Investire nella crescita delle nostre persone" – p. 50
GRI 404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione		"Investire nella crescita delle nostre persone" – p. 50
<b>Pratiche di inclusione nella governance</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Diversità e pari opportunità" – p. 44
GRI 405-1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti		"Il modello organizzativo per una conduzione etica del business" – p. 30; "Diversità e pari opportunità" – p. 44
GRI 405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini		"Diversità e pari opportunità" – p. 44

Disclosure	Descrizione dell'indicatore	Sezione	Note e Omissioni
<b>Rapporti con le comunità locali</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Coinvolgimento e iniziative per le comunità locali" – p. 62
GRI 413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo		"Coinvolgimento e iniziative per le comunità locali" – p. 62
GRI 413-2	Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali		"Coinvolgimento e iniziative per le comunità locali" – p. 62
<b>Pratiche di approvvigionamento</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Pratiche di approvvigionamento responsabile" – p. 60
GRI 414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali		"Pratiche di approvvigionamento responsabile" – p. 60
<b>Data security e privacy</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Data security e privacy" – p. 32
<b>Innovazione del business</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"La nostra storia, i nostri valori" – p. 8; "Attività di business, servizi e innovazione continua" – p. 18
<b>Trasparenza verso gli investitori</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"La vicinanza e trasparenza verso gli investitori" – p. 28
<b>Tutela e valorizzazione dell'ambiente</b>			
GRI 3-3	Gestione dei temi materiali		"Tutela e valorizzazione dell'ambiente" – p. 72