



# PER UN MONDO MIGLIORE

Rapporto di sostenibilità 2022-2023



Promuovere la  
sostenibilità



Sostenere  
l'innovazione e  
l'istruzione



Dare più  
potere ai  
nostri  
dipendenti



Fare impresa  
in modo  
responsabile



PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

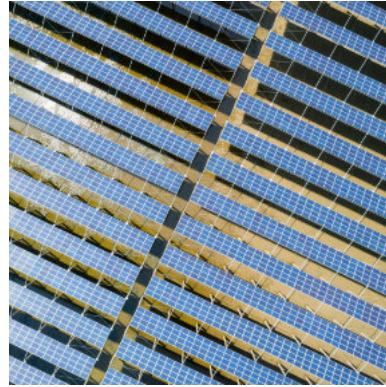
PERFORMANCE
SCORECARD

# CONTENUTI



03

**Introduzione dell'Amministratore Delegato**  
Diego Comella  
Managing Director RS Italia



**11** PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ



**17** SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE

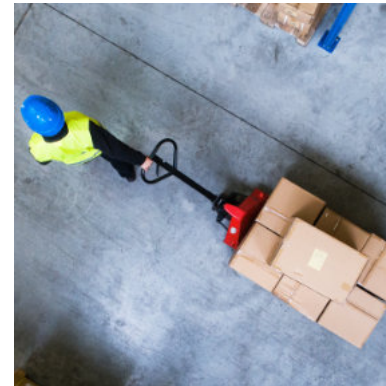


04

**Introduzione dell'Amministratore Delegato**  
Simon Price  
CEO RS Group



**21** DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI



**36** FARE IMPRESA IN MODO PIÙ RESPONSABILE

## Lettera agli Stakeholder

# IL NOSTRO IMPEGNO PER COSE STRAORDINARIE

“

Ci stiamo impegnando per realizzare cose straordinarie per un mondo migliore, in questo Rapporto di Sostenibilità presentiamo con la massima chiarezza i nostri risultati, i nostri successi, ma anche le sfide in cui crediamo.

”

Diego Comella  
Managing Director RS Italia



## Cari Stakeholder,

da più di 30 anni, ci impegniamo per rispondere con tempestività, completezza e sensibilità alle richieste dei clienti.

Questo ci ha permesso di trasformarci da un semplice distributore di prodotti industriali a un vero partner affidabile di soluzioni e servizi. Al momento siamo in grado di offrire più di 750.000 prodotti, di oltre 2.500 marchi, e una vasta gamma di soluzioni. Inoltre, aiutiamo progettisti, costruttori e manutentori di impianti industriali a lavorare in modo sicuro e sostenibile, offrendo soluzioni a valore aggiunto in ambito e-Procurement, gestione del magazzino e servizi di manutenzione.

Tuttavia, è fondamentale sottolineare che la nostra organizzazione rappresenta qualcosa di più di quello che “mettiamo in vendita”, o dei servizi che offriamo. Dal 1992, siamo un'azienda improntata alla sostenibilità, che vuole creare sinergie tra dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali per promuovere la sostenibilità stessa e migliorare la qualità della vita delle persone.

Siamo in un'epoca in cui le aziende devono comprendere l'importanza di un approccio olistico, che non solo riduca i costi operativi ma contribuisca anche a preservare l'ambiente e migliorare la reputazione aziendale. Perseguendo questo impegno, siamo consapevoli di potere offrire un importante contributo alla risoluzione di alcune delle maggiori sfide dei nostri tempi: dal cambiamento climatico alla necessità di

sviluppare competenze tecniche e innovative, ma anche promuovere la diversità e l'inclusione.

Coerentemente con la strategia ESG del Gruppo, in RS Italia abbiamo implementato **un piano d'azione che si basa su quattro pilastri: promuovere la sostenibilità; sostenere l'istruzione e l'innovazione; dare più potere ai nostri dipendenti; fare impresa in modo responsabile.**

Il nostro obiettivo è creare un ciclo virtuoso che celebri **l'unicità di ogni individuo attraverso un approccio diversificato nella gestione delle Risorse Umane, garantendo in questo modo pari opportunità di crescita professionale per ciascun membro della nostra squadra.**

Inoltre, abbiamo **coinvolto attivamente i fornitori nel nostro piano ESG al fine di garantire una supply chain sostenibile.** Collaboriamo con migliaia di fornitori per promuovere gli acquisti etici e migliorare le loro prassi di lavoro, perché solo agendo insieme possiamo essere artefici di un cambiamento positivo per l'ambiente, le persone e le comunità.

La scelta di fornitori e materiali sostenibili, la riduzione delle emissioni di CO2 e la gestione responsabile dei rifiuti sono aspetti fondamentali, perché non solo permettono di tutelare il pianeta, ma possono anche attrarre clienti che cercano prodotti e servizi eco-friendly. Sotto questo aspetto, di recente abbiamo lanciato i prodotti “Better World”: un'iniziativa che mira a mettere in evidenza i

prodotti sostenibili all'interno del nostro catalogo. Attraverso un'etichettatura speciale indichiamo quei prodotti che possiedono certificazioni e garanzie di una maggiore sostenibilità ambientale e sicurezza, rendendo così più accessibile e più semplice scegliere opzioni più verdi. Con il lancio dei primi 19.000 prodotti “Better World” (e con l'obiettivo di arrivare a 100.000 nei prossimi mesi) abbiamo voluto sottolineare il nostro impegno non solo verso un business di successo, ma verso un futuro in cui sostenibilità e innovazione vanno di pari passo, incarnando la nostra visione e scopo aziendale in ogni aspetto del nostro operato.

Crediamo fortemente che insieme possiamo realizzare risultati straordinari per un mondo migliore. Proprio per questo, presentiamo oggi con la massima chiarezza i nostri risultati, i nostri successi, ma anche le sfide che vogliamo vincere. Riteniamo che questa trasparenza sia essenziale per costruire un rapporto di fiducia con i nostri interlocutori, e ci impegniamo a essere esemplari anche in tal senso.

**Il presente rapporto di sostenibilità viene redatto da RS Italia e racconta l'impegno sulle tematiche ESG della filiale italiana di RS Group. RS Group ha redatto a sua volta un ESG Report intitolato “For a better world” al quale si rimanda per una visione più generale delle iniziative intraprese a livello globale.**



## Introduzione del CEO di RS

# PROMUOVERE VALORE

Benvenuti al Rapporto ESG di RS Group, nostri stimati stakeholder.

Questo rapporto di sostenibilità rappresenta un'opportunità per aggiornarvi sui progressi che stiamo facendo per raggiungere e completare il nostro piano d'azione ESG 2030. Per un mondo migliore.

Simon Pryce  
RS Group CEO

**È un grande onore essere nominato CEO di RS Group e far parte del team esecutivo di RS, mentre continuiamo a fornire risultati eccezionali e di valore a lungo termine per tutti i nostri Stakeholder.**

Per me l'aspetto ambientale, sociale e di governance (ESG) è fondamentale per il nostro scopo, la nostra strategia e il nostro processo decisionale. Sono lieto che RS abbia una forte etica ESG sia nel modo in cui serviamo i nostri clienti, fornitori e sosteniamo le nostre comunità. Sono incredibilmente entusiasta di essere entrato a far parte dell'Azienda in un momento così cruciale per il settore. Credo che RS si trovi in una posizione unica al centro della catena del valore industriale globale per aiutare i nostri fornitori e clienti a orientarsi verso soluzioni di prodotto e di servizio più sostenibili che supportino la transizione verso un mondo a basse emissioni di carbonio. Al di là dei nostri prodotti, stiamo sviluppando soluzioni per aiutare i nostri clienti a ridurre il consumo energetico e a decarbonizzare le loro strutture. Abbiamo anche notevoli opportunità di sostenere la crescita delle industrie a basse emissioni di carbonio, in qualità di partner chiave per le operazioni di manutenzione e riparazione.

Nel corso dell'anno abbiamo continuato a concentrarci sul miglioramento dell'efficienza energetica delle nostre strutture e sull'ottimizzazione della nostra catena di approvvigionamento, grazie al nostro modello regionale che detiene più scorte a magazzino a livello locale, riducendo così i chilometri di trasporto.

Per me questo è solo l'inizio ed è un momento incredibilmente entusiasmante per essere alla guida di un'organizzazione che ha inserito l'ESG così saldamente al suo interno.





PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD

# UN FUTURO SOSTENIBILE

A ispirare ogni nostra azione è il nostro scopo: **raggiungere risultati straordinari per un mondo migliore.**

Poche parole, scelte accuratamente, che descrivono con precisione la ragione di tutto quello che abbiamo fatto, che facciamo e che faremo.

## CHI È L'AZIENDA E COSA FA

Siamo un fornitore globale omnicanale di prodotti e soluzioni per progettisti, costruttori, manutentori e riparatori di attrezzature e operazioni industriali. Vogliamo essere la prima scelta per le nostre persone e per i nostri clienti, fornitori, azionisti e per le comunità in cui siamo presenti. Ecco perché lavoriamo ogni giorno, per essere al fianco dei nostri clienti

come un partner commerciale che ispira e innova, che trova soluzioni per affrontare le sfide industriali e ingegneristiche di oggi e di domani. Con gli oltre 750.000 prodotti da più di 2.500 fornitori diversi siamo pronti per supportarvi nella vostra prossima sfida, qualsiasi essa sia. Con le nostre soluzioni a valore aggiunto in ambito e-Procurement, gestione delle scorte (kanban) e manutenzione (taratura strumenti)

aiutiamo le aziende a migliorare i propri processi di approvvigionamento risparmiando tempo e denaro e creando maggiori efficienze in ambito MRO (Maintenance Repair Operations).

## I NOSTRI MARCHI



# LE PIETRE MILIARI DI RS ITALIA

Da un garage nel nord-ovest di Londra nel 1937, J. H. Waring e P. M. Sebestyen fondano Radiospares Limited, una società che rifornisce le officine di riparazione radio con pezzi di ricambio.

Dal 1970, RS diventa il distributore numero uno di prodotti elettronici e di manutenzione in Europa e Asia.

Con il passare degli anni il Gruppo si espande in oltre 30 Paesi, in tutto il mondo: RS ha ora società operative in 30 paesi, tra cui Francia, Italia e Germania, con operazioni fino a Cile, Nuova Zelanda e Cina. Con un'offerta di oltre 750.000 prodotti, più di 500.000 pacchi spediti ogni giorno e oltre un milione di clienti che si affidano alle soluzioni e ai servizi a valore aggiunto del Gruppo, possiamo davvero dire che dalle umili origini in un garage all'azienda di livello globale di oggi il nostro è stato un viaggio incredibile.

- 1992 apertura in Italia di RS Components/ consegne in 24h
- 1997: catalogo elettronico che affianca il catalogo cartaceo
- Dal 1997 sito internet, vetrina e negozio online
- 2000/2001 soluzioni evolute per la gestione degli acquisti dei clienti
- 2000 Certificazione ISO 9001
- 2001 e-commerce diventa il canale principale di acquisto
- 2002 nuovi spazi, trasferimento del centro logistico a Vimodrone
- 2007 implementazione SAP
- 2009 Certificazione OHSAS 18001
- 2010 Implementazione BBS (Behaviour Based Safety)
- 2012 premio "Imprese per la sicurezza" conferito da Confindustria e Inail
- 2018 Transizione da OHSAS 18001 a ISO 45001:2018
- 2021 passaggio da lampade neon a Led nel magazzino di Vimodrone / Installazione di miscelatori infrarossi
- 2022 Primo piano ESG per RS Italia --> 10 iniziative su 3 pilastri di Gruppo
- 2022: celebrazione 30 anni RS Italia. Piantumazione di 300 alberi Parco nord Milano
- 2022: ottenimento certificazione Plastic free/installazione sensori di movimento / Miscelatori infrarossi (Sesto) - Ottenimento certificazione ISO 14001 (Sesto e Vimodrone)
- 2023 Prosecuzione del piano ESG, includendo il quarto pilastro sul percorso etico con i fornitori italiani
- 2023 passaggio da lampade neon a Led negli uffici di Sesto
- 2023 Rating Ecovadis – Gold, Certificazione ISO 45003, Certificazione Parità di genere UNI PDR 125/2021

# RS ITALIA IN CIFRE

FY 2023 (Aprile 2022 a marzo 2023)

**1.800** spedizioni al giorno

**450.000** spedizioni /anno

**148,9 M** fatturato

**>750.000** prodotti a catalogo

**24/48 HR** spedizione

**8.152 MQ** centro logistico

**1.635 MQ** uffici

## Il nostro piano d'azione

AZIONI  
PER IL CLIMA**Decarbonizzazione per lo zero netto**

Per evitare i peggiori impatti del cambiamento climatico dobbiamo mantenere il riscaldamento globale al di sotto di un massimo di 1,5°C rispetto ai livelli preindustriali, in linea con l'Accordo di Parigi del 2015. Per raggiungere questo obiettivo, dobbiamo decarbonizzare su scala globale.

Ciò richiede che le aziende sviluppino solide strategie a zero emissioni in tutta la catena del valore per accelerare i sistemi sostenibili.

**Come stiamo realizzando i nostri obiettivi di zero emissioni?**

**Andrea:** Il nostro primo obiettivo è stato quello di puntare sul risparmio energetico nei nostri centri di distribuzione (DC) e negli uffici.

Abbiamo avuto un grande successo in tutto il Gruppo nel ridurre il consumo di energia. Abbiamo implementato una maggiore automazione, misurazione e controllo, siamo passati a un'illuminazione a basso consumo energetico, fissato limiti di temperatura e creato dei cruscotti di gestione ambientale, che hanno aiutato i nostri siti a gestire le loro prestazioni a livello locale.

Grazie a queste azioni abbiamo ridotto il consumo energetico del Gruppo del 12% e l'intensità energetica del 20%. Nel 2022/23 è una vera e propria storia di successo.

Abbiamo anche introdotto una politica di gestione dell'energia a livello di Gruppo, che prevede il passaggio a tariffe per l'energia elettrica rinnovabile. Ora il 92% dell'elettricità del Gruppo proviene da fonti rinnovabili.

LO SAPEVI CHE  
L'ILLUMINAZIONE  
DEL CENTRO  
LOGISTICO DI  
VIMODRONE CONTA  
921 LAMPADE LED?**In che modo RS sta guidando la net zero nella catena del valore?**

**Christian:** Abbiamo fatto grandi progressi quest'anno e sono lieto di aver risposto alle esigenze dei nostri clienti di prodotti più sostenibili attraverso il lancio della nostra gamma di prodotti Better World, che riconosce i prodotti con una certificazione o un'etichetta ecologica. Abbiamo anche portato avanti un eccellente impegno con i nostri fornitori sulla decarbonizzazione della nostra catena del valore globale.

Nel febbraio 2023, oltre 400 fornitori hanno partecipato alla nostra conferenza dei fornitori EMEA a Francoforte, in Germania dove abbiamo parlato dell'importanza di dare priorità delle azioni ESG e di sostenibilità, oltre a lanciare il nostro Manuale per i fornitori ESG.

**Cosa c'è di unico in RS e nelle sue ambizioni ESG?**

**Andrea:** Con il mondo che si trova ad affrontare sfide sempre più complesse, le aziende non possono più affidarsi semplicemente alla tecnologia più recente per essere rilevanti: dobbiamo unirli per risolvere le sfide del mondo reale.

In RS, abbiamo un profondo desiderio di fare la cosa giusta e questo nasce dai vertici della nostra organizzazione, dal nostro Consiglio di amministrazione e dal nostro Senior Management Team (SMT) fino agli oltre 8.700 dipendenti.

Stiamo guidando il nostro settore coinvolgendo la nostra catena di fornitura sull'importanza dell'azione per il clima. Lavorando con loro, possiamo aiutare il nostro personale ad avere

successo, a decarbonizzare la nostra fornitura globale.

**Christian:** Per me si tratta di come stiamo ponendo l'ESG al centro del nostro scopo e della nostra strategia. Abbiamo molte opportunità per migliorare i nostri metodi di lavoro end-to-end lungo tutta la catena del valore, di costruire capacità durature nelle nostre persone e nei nostri processi, al fine di creare ulteriore valore per i nostri stakeholder. Sarà la nostra capacità di fornire soluzioni ESG eccellenti per i nostri clienti che ci permetteranno di ottenere benefici a trecentosessanta gradi per le persone, il pianeta e i profitti.

- > Andrea Barrett  
**Vice President of Social Responsibility and Sustainability**
- > Christian Horn  
**Chief Product & Supply Chain Officer**





PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD

# RAGGIUNGERE RISULTATI STRAORDINARI

Raggiungiamo risultati straordinari perché ispiriamo le generazioni di oggi e domani. Troviamo idee e soluzioni creative che rendono possibile l'impossibile attraverso le entusiasmanti esperienze che forniamo ogni giorno in tutto il mondo e che ci hanno reso un punto di riferimento imprescindibile per persone, clienti, fornitori, comunità e per tutti coloro che hanno scelto di investire su di noi.

## PER UN MONDO MIGLIORE

Ci impegniamo con entusiasmo per costruire un mondo migliore, poiché tutto ciò che facciamo ha un impatto sul mondo che ci circonda. Per noi è essenziale implementare **un modello di distribuzione più rispettoso dell'ambiente** che fornisca prodotti e servizi sostenibili, coinvolgendo chiunque partecipi attivamente a questa **catena di approvvigionamento** consapevole e resiliente.

Desideriamo sfruttare la nostra presenza globale e le nostre soluzioni innovative di prodotti e servizi per promuovere la sostenibilità e migliorare la vita delle persone. Perseguendo questo impegno, sappiamo di potere offrire un importante contributo alla risoluzione di alcune delle maggiori sfide dei nostri tempi: dal cambiamento climatico alla necessità di sviluppare competenze tecniche e innovative e di promuovere la diversità e l'inclusione. Per realizzare tutto ciò, abbiamo creato "Per un mondo migliore", il nostro piano d'azione 2030 per contribuire alla creazione di un mondo più sostenibile e inclusivo. Abbiamo definito quattro pilastri da conseguire entro il 2030.

PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD

# PILASTRI

## I NOSTRI PILASTRI DEL PIANO D'AZIONE ESG 2030



**RAGGIUNGERE  
RISULTATI  
STRAORDINARI  
PER UN  
MONDO  
MIGLIORE**

Sosteniamo sei obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.



### Promuovere la sostenibilità

Sviluppare operazioni sostenibili e soluzioni di prodotti e servizi per i nostri clienti e fornitori.



### Sostenere l'innovazione e l'istruzione

Collaborare con fornitori di servizi educativi, sviluppare competenze e promuovere soluzioni innovative che migliorano la vita.



### Dare più potere ai nostri dipendenti

Creare una cultura sicura, inclusiva e dinamica in cui tutti possano prosperare e crescere.



### Fare impresa in modo responsabile

Garantire i più elevati standard etici in tutta la nostra attività e nella catena di fornitura globale.



“

L'impegno di RS Italia verso i temi della sostenibilità si concretizza in azioni volte non solo a ridurre l'impatto ambientale ma anche a ispirare le nostre persone e le comunità in cui siamo presenti per realizzare il nostro scopo: raggiungere risultati straordinari per un mondo migliore.

”

Enrico Pescantini  
Head of Marketing Italy



PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD

**OBIETTIVI GLOBALI**

Durante l'anno l'azienda si concentrerà sui quattro pilastri del piano al fine di migliorare i risultati e le certificazioni ottenute nell'anno precedente.

# IL NOSTRO PIANO D'AZIONE ESG 2030

**Il nostro piano d'azione ESG 2030**

Il nostro obiettivo, far accadere cose straordinarie per un mondo migliore, riflette la nostra attenzione a ottenere risultati per le persone, il pianeta e il profitto.

Per rafforzare questo impegno, il nostro piano d'azione ESG 2030 - Per un mondo migliore, definisce i nostri quattro obiettivi globali con 15 azioni di supporto.


Il nostro approccio supporta sei degli SDG delle Nazioni Unite e getta le basi per la nostra visione a lungo termine fino al 2050.



**RAGGIUNGERE  
RISULTATI STRAORDINARI  
PER UN MONDO MIGLIORE**

Sosteniamo sei obiettivi per lo sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite.

<b>4</b> ISTRUZIONE DI QUALITÀ	<b>5</b> PARITÀ DI GENERE
<b>9</b> IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE	<b>8</b> LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA
<b>12</b> CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI	<b>13</b> LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

	OBIETTIVI FY23	PIANO FY24
<p><b>Promuovere la sostenibilità</b> Sviluppare operazioni sostenibili e soluzioni di prodotti e servizi per i nostri clienti e fornitori.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luci temporizzate e miscelatori elettrici (Sesto) ✓</li> <li>• Piantumazione 300 alberi</li> <li>• Zone raccolta differenziata Sesto</li> <li>• Certificazione Plastic free</li> <li>• Certificazione ISO 14001</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impianto Smart Lighting</li> <li>• Aree break zero rifiuti</li> <li>• Creazione aree raccolta differenziata in magazzino</li> <li>• Imballaggi sostenibili</li> </ul>
<p><b>Sostenere l'innovazione e l'istruzione</b> Collaborare con fornitori di servizi educativi, sviluppare competenze e promuovere soluzioni innovative che migliorano la vita.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unipi formula student sponsorship ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Video ATlab</li> <li>• RS DesignSpark</li> </ul>
<p><b>Dare più potere ai nostri dipendenti</b> Creare una cultura sicura, inclusiva e dinamica in cui tutti possano prosperare e crescere.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programma di volontariato ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ISO 45003</li> <li>• Certificazione parità di genere</li> <li>• Campagna WHP ATS Lombardia (workshop nutrizione/frutta in azienda/formazione medico competente/ fun commettee)</li> <li>• Giornate di volontariato aziendale</li> </ul>
<p><b>Fare impresa in modo responsabile</b> Garantire i più elevati standard etici in tutta la nostra attività e nella catena di fornitura globale.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angolo delle occasioni ✓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rapporto di sostenibilità</li> <li>• Percorso etico fornitori</li> </ul>

PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD

Materialità ESG

# LA VISIONE E IL PARERE DEI NOSTRI INTERLOCUTORI

Per garantire che il nostro piano d'azione 2030 rimanga incentrato sulle questioni ESG più rilevanti abbiamo redatto la prima matrice di doppia materialità, al fine di ottenere un quadro completo e attuale dei nostri impatti, rischi e opportunità. Abbiamo individuato 18 argomenti classificati in base a ciascuno dei nostri quattro obiettivi ESG globali e misurato l'impatto che RS può avere sul mondo esterno (impatto sul business) e il rischio e le opportunità finanziarie che il mondo esterno può avere su RS (impatto finanziario).

Per ottenere l'elenco delle principali aree, abbiamo collaborato con oltre 100 stakeholder tra dipendenti, clienti, fornitori, comunità e azionisti, per aiutarci a dare priorità ai temi chiave.

Per misurare l'impatto aziendale, abbiamo classificato gli effetti del Gruppo sulla società e sull'ambiente, utilizzando la scala da Basso - ad Alto +.

Per quanto riguarda l'impatto finanziario, ogni questione ESG è stata valutata come rischio e opportunità con un punteggio di impatto da "Basso -" a "Alto +" sull'utile operativo rettificato in cinque anni.

Dal punto di vista ambientale, l'analisi mostra che l'offerta di soluzioni di prodotti e servizi che promuovono un'economia circolare e un packaging sostenibile è una delle nostre aree ESG più rilevanti. Questo è un ambito in cui possiamo fare una grande differenza, impegnandoci con i nostri fornitori per offrire ai clienti prodotti più sostenibili e aumentando il contenuto riciclato e la riciclabilità dei nostri imballaggi. Da un punto di vista sociale, le nostre persone e la creazione di una cultura orientata agli obiettivi hanno l'impatto più significativo.

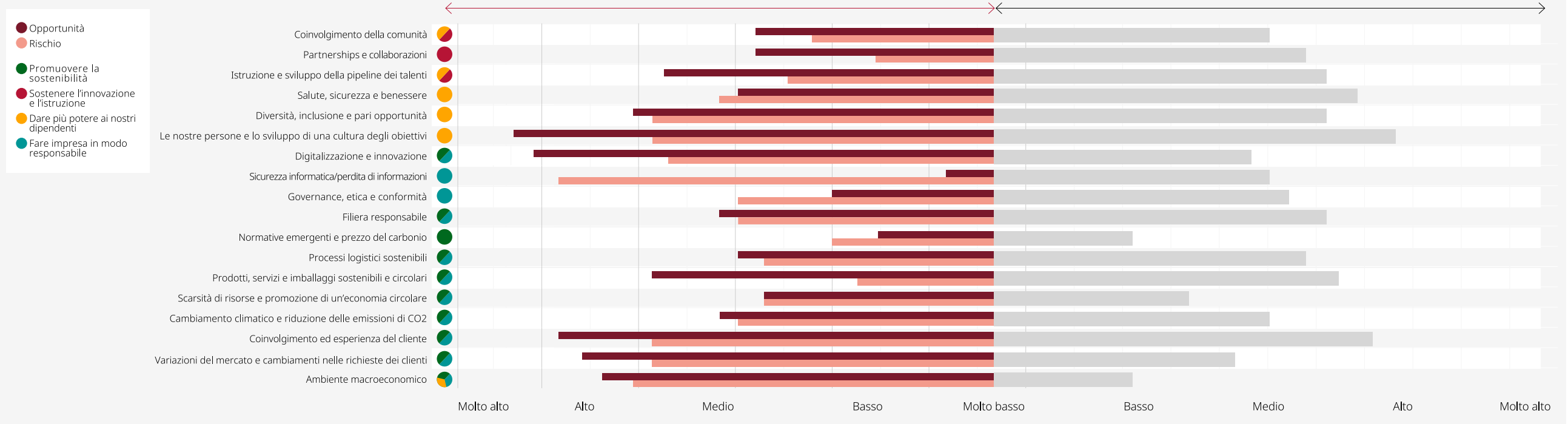
Il lavoro che stiamo svolgendo in tutta l'azienda per diffondere una cultura orientata agli obiettivi, migliorare il coinvolgimento dei

dipendenti e promuovere la diversità e l'inclusione, sono tutti esempi di come stiamo realizzando questo ambito.

Nel corso del tempo, evolveremo il nostro approccio alla doppia materialità e lo allineeremo al lavoro che stiamo svolgendo nell'ambito della TCFD per fornire ulteriore granularità e un metodo di modellazione più sofisticato per i nostri rischi e opportunità finanziari.

L'adozione tempestiva di questo modello dimostra una leadership in termini ESG, coinvolgimento degli stakeholder e rilevanza finanziaria ed è un requisito delle direttive emergenti sul reporting di sostenibilità, come la Direttiva Corporate Sustainability Reporting (CSRD) dell'UE.

## LA NOSTRA MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ ESG





Matrice di materialità

# LA NOSTRA PRIORITÀ: PROSEGUIRE NEL SUCCESSO

La valutazione di materialità è uno strumento strategico che le organizzazioni possono usare per identificare le questioni ESG più rilevanti, includendo rischi e opportunità.

IL NOSTRO PROCESSO

1.

Identificazione

Sono state identificate le aree chiave di rischio e opportunità ESG utilizzando una combinazione di:

- ricerca documentale (revisione paritetica, contesto di riferimento, rating ESG e normativa in materia di sostenibilità, notizie online e revisione mediatica);
- revisioni della documentazione interna (es. report aziendali).

2.

Coinvolgimento degli stakeholders

Sono state condotte delle interviste con i rappresentanti dei nostri principali gruppi di stakeholder.

Una volta identificati i temi principali, è stato condotto un sondaggio tra le parti interessate, tra le nostre persone, i clienti, i fornitori, azionisti), consulenti e la nostra comunità DesignSpark, per aiutarci a dare priorità agli argomenti chiave.

3.

Matrice di materialità

Abbiamo condotto una valutazione di doppia materialità, nella quale abbiamo esaminato le ripercussioni dell'azienda verso l'esterno.

Abbiamo poi valutato l'impatto dei temi considerati sulla performance finanziaria dell'azienda, sia dal punto di vista dei rischi che delle opportunità.

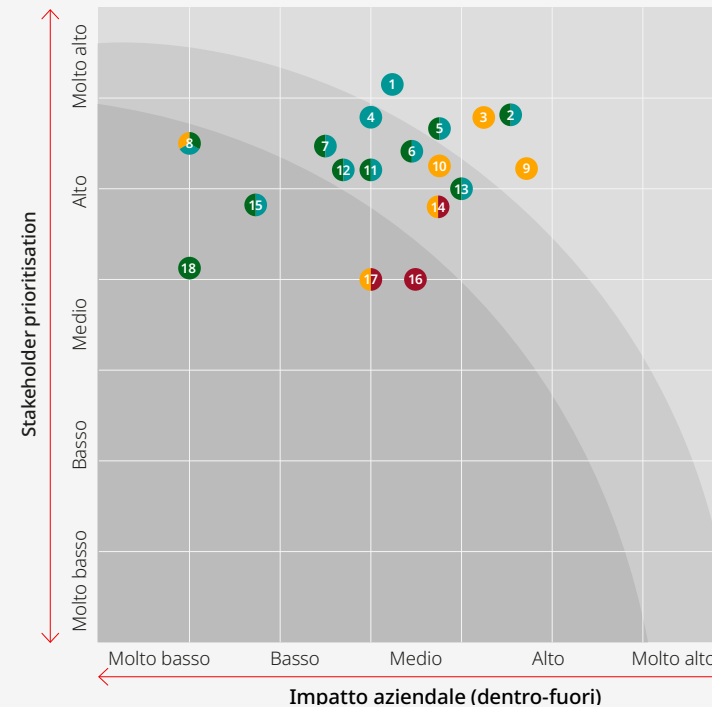
4.

Creazione della matrice

L'analisi ha portato al completamento della:

- valutazione della materialità degli stakeholder;
- valutazione della doppia materialità ESG.

LA NOSTRA MATRICE DI MATERIALITÀ ESG



Abbiamo identificato 18 temi materiali considerati importanti sia dal punto di vista dell'azienda che degli stakeholders.

Gli argomenti mostrati nell'angolo in alto a destra della valutazione sono considerati la nostra massima priorità e continueremo a monitorare attentamente queste aree.

La valutazione di materialità ESG, combinata con il nostro allineamento a sei Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite (UN SDGs), guida il nostro approccio, i target, i KPI (Indicatori di Performance) e il reporting del piano di azione ESG per il 2030.

Siamo consapevoli che le valutazioni della materialità ESG devono essere dinamiche, al fine di riflettere i cambiamenti nell'azienda e nel mondo esterno. Continueremo, quindi, a monitorare eventuali temi emergenti, che potrebbero richiedere l'inclusione nella nostra matrice in futuro.

- |   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Governance, etica e conformità</li> <li>2 Coinvolgimento ed esperienza del cliente</li> <li>3 Salute, sicurezza e benessere</li> <li>4 Sicurezza informatica/perdita di informazioni</li> <li>5 Filiera responsabile</li> <li>6 Processi logistici sostenibili</li> <li>7 Variazioni del mercato e cambiamenti nelle richieste dei clienti/attività dei concorrenti</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>8 Ambiente macroeconomico</li> <li>9 Le nostre persone e lo sviluppo di una cultura degli obiettivi</li> <li>10 Diversità, inclusione e pari opportunità</li> <li>11 Cambiamento climatico e riduzione delle emissioni di CO2</li> <li>12 Digitalizzazione e innovazione</li> <li>13 Prodotti, servizi e imballaggi sostenibili e circolari</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>14 Istruzione e sviluppo della pipeline dei talenti</li> <li>15 Scarsità di risorse e promozione di un'economia circolare</li> <li>16 Partnership e collaborazioni</li> <li>17 Coinvolgimento delle comunità</li> <li>18 Normative emergenti e prezzo del carbonio</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Promuovere la sostenibilità</li> <li>Sostenere l'innovazione e l'istruzione</li> <li>Dare più potere ai nostri dipendenti</li> <li>Fare impresa in modo responsabile</li> </ul> |
|---|---|--|--|



# PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ

In qualità di partner cruciale del settore industriale globale, svolgiamo un ruolo importante nel promuovere la sostenibilità e affrontare il cambiamento climatico.

Il nostro approccio alla sostenibilità inizia a casa nostra, concentrandoci sulle nostre operazioni.

Nel 2021/22 abbiamo annunciato l'impegno di diventare net zero nelle nostre operazioni dirette entro il 2030, puntando a una riduzione del 75% delle emissioni assolute entro il 2029/30, partendo da una base di riferimento del 2019/20.

Al di là delle nostre operazioni dirette, ci impegniamo a collaborare con i nostri clienti e fornitori per aiutarli a raggiungere i loro obiettivi di sostenibilità e a essere net zero in tutta la nostra catena del valore entro il 2050.

Il gruppo RS, tra cui l'Italia, si impegna ad essere emissioni zero entro il 2030.

Sono stati fissati degli SBT che coprono le nostre emissioni di Ambito 1, 2 e 3, che sono attualmente convalidati dall'SBTi e che comprendono l'impegno a ridurre le nostre le nostre emissioni dirette del 75% entro il 2030, a partire dal 2019/20. Abbiamo anche fissato obiettivi di supporto per imballaggi, rifiuti e trasporti per promuovere ulteriormente le prestazioni ambientali e l'azione per il clima.



## EMISSIONI DI CO2

Mentre presso gli uffici di Sesto San Giovanni non vi sono emissioni dirette, presso il Distribution Center di Vimodrone vi sono tre caldaie a gas gestite dall'azienda: vengono effettuate regolarmente analisi dei fumi (con risultati sempre nella norma) per verificare la corretta combustione. In occasione di eventi emergenziali come una fuga di gas refrigerante dagli impianti di climatizzazione (contenenti f-gas) potrebbero verificarsi emissioni di CO2 equivalente; per questo i sistemi di condizionamento vengono controllati ogni anno.

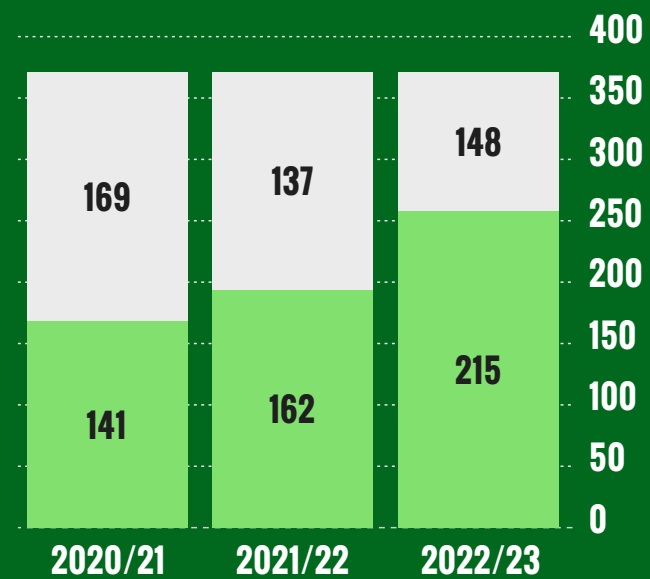


## MONITORIAMO COSTANTEMENTE L'EFFICIENZA ENERGETICA

L'azienda effettua una diagnosi energetica ogni 4 anni per mantenere sotto controllo i propri consumi energetici e, di conseguenza, le proprie emissioni dirette ed indirette di CO2. Questo studio, previsto dal D.lgs. 102/2014, è mirato a mettere in luce possibili interventi di efficientamento energetico.



## EMISSIONI TOTALI DI CO2 SCOPE 1 E SCOPE 2



■ Emis. Totali Scope 1 (tonnellate CO2e)  
 ■ Emis. Totali Scope 2 (tonnellate CO2e)

NEGLI ULTIMI TRE ANNI È DIMINUITA L'INCIDENZA DEL GASOLIO COME CARBURANTE A FAVORE DELLA BENZINA CHE VIENE UTILIZZATA PER LE AUTO IBRIDE CHE VENGONO GRADUALMENTE INSERITE NELLA FLOTTA AUTO.



Efficienza energetica

# SOLUZIONI INTELLIGENTI PER RINNOVARE LA SOSTENIBILITÀ

Nello specifico:

- attrezzature informatiche preimpostate con risparmio energetico;
- cambio di tutta l'illuminazione passando alla tecnologia a LED;
- introduzione di interruttori legati a "linee" di lampade negli uffici;
- aggiunta di interruttori per luce e acqua nei bagni temporizzati;
- auto ibride plug-in nella flotta auto;
- cambio di tutta l'illuminazione passando alla tecnologia a LED;
- sostituzione di uno dei due chiller per il condizionamento del magazzino;
- ottimizzazione della gestione delle temperature.

Anche alcuni prodotti venduti da RS Italia contribuiscono all'efficienza energetica presso i clienti, ad esempio

- pannelli fotovoltaici;
- Inverter;
- lampade a led ad alta efficienza;
- strumenti per la misura;
- Interruttori;
- sistemi per l'automazione e controllo;
- HVAC;
- alimentatori e trasformatori;
- Batterie.

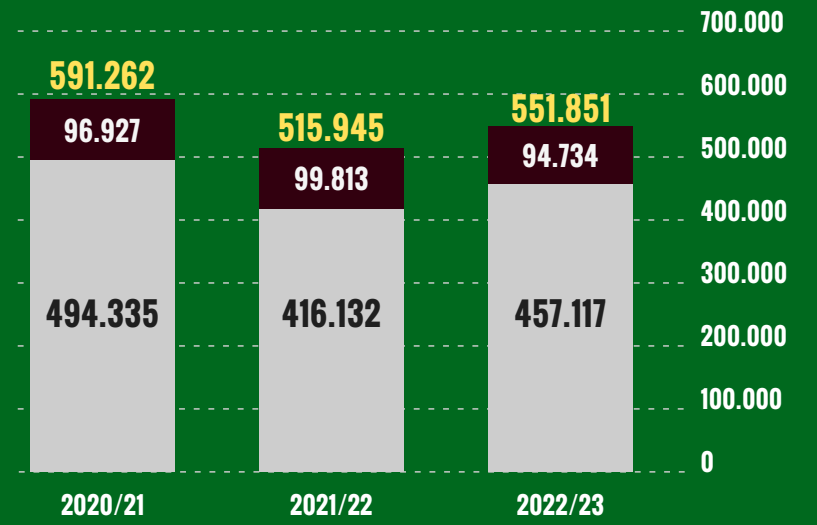


Consumo energetico indiretto

L'Energia elettrica consumata presso le sedi può essere considerata un consumo energetico indiretto, poiché le centrali elettriche sono esterne rispetto all'azienda.



## CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA DEI DUE SITI



- Consumo di energia elettrica DC (KWh)
- Consumo di energia elettrica Uffici (KWh)
- Consumo di energia elettrica totale (KWh)



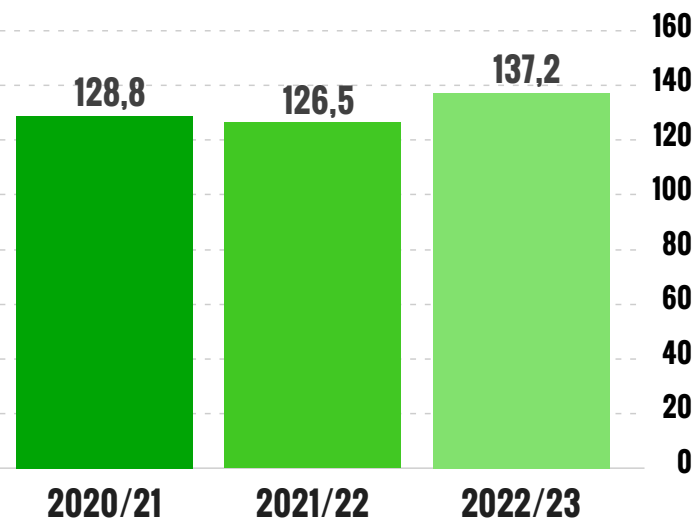
Imballaggi

# PRODOTTI E SOLUZIONI MIRATE PER RISULTATI CONCRETI

Entro il 2029/30 vogliamo rendere i nostri imballaggi più sostenibili; ridurre l'intensità del 30%, con il 100% degli imballaggi ampiamente riutilizzabili, riciclabili e realizzati con il 50% di riciclato.



## TOTALE DEGLI IMBALLAGGI UTILIZZATI (TONNELLATE)



PER RISPONDERE ALL'ESIGENZA DI RENDERE RS PIÙ SOSTENIBILE SI È RITENUTA ESSENZIALE UNA FORTE COLLABORAZIONE CON I FORNITORI DI IMBALLAGGI IN MODO DA PENSARE E SVILUPPARE **PACKAGING PIÙ SOSTENIBILI.**



# BETTER WORLD PRODUCT

“ Vogliamo far sì che le persone possano prendere facilmente decisioni più consapevoli riguardo alla sostenibilità. ”

Christian Horn  
Chief Product and  
Supply Chain Officer



## IL NOSTRO IMPEGNO PER UN MONDO MIGLIORE

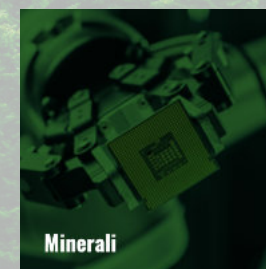
### Prodotti, pensando al pianeta.

La nostra gamma di prodotti Better World aiuta a identificare e acquistare i prodotti che rappresentano una scelta più ecologica rispetto ad altre.

Grazie alla collaborazione con numerosi esperti di nostra fiducia, abbiamo selezionato oltre 40 certificazioni di sostenibilità ed etichette energetiche per identificare i prodotti che soddisfano o superano gli standard di sostenibilità e quindi tutelano maggiormente le persone e l'ambiente.

Ognuno di questi prodotti è contrassegnato sul sito di RS con la label Better World, così sarà più semplice fare scelte di acquisto più consapevoli in base alle credenziali di sostenibilità dei prodotti.

I nostri prodotti Better World sono solo una piccola parte del nostro percorso verso la sostenibilità ambientale. Insieme possiamo tutti diventare più sostenibili e realizzare l'incredibile per un mondo migliore.





### Il nostro piano d'azione

# AIUTIAMO I NOSTRI CLIENTI A RICICLARE NELLE LORO SEDI

**È necessaria un'azione per promuovere soluzioni di economia circolare che viene sostenuta da normative sempre più severe in materia di imballaggi, come la tassa sulla plastica e gli schemi di responsabilità estesa del produttore.**

L'imballaggio è una delle maggiori preoccupazioni in termini di sostenibilità per i nostri clienti che hanno un forte interesse per la quantità e il tipo di imballaggio utilizzato e alla loro capacità di essere riciclati o riutilizzati.

Noi di RS ci impegniamo affinché i nostri fornitori sviluppino soluzioni innovative per ridurre gli imballaggi e i rifiuti e presso il nostro magazzino utilizziamo gli imballaggi in modo responsabile.

Gli imballaggi, infatti, rappresentano per l'azienda una fetta molto importante del materiale utilizzato quotidianamente. Anche i clienti e gli utilizzatori finali hanno un ruolo importante per limitare i danni ambientali legati ad una non corretta differenziazione dei rifiuti; in questo senso aiuta l'etichettatura ambientale degli imballaggi che fornisce le adeguate informazioni in merito: da questo punto di vista RS Italia ha messo in atto un progetto per la completa etichettatura ambientale della gamma di prodotti venduti in Italia.

Al fine di rendere più semplice la raccolta differenziata, in base alla tipologia di materiali presenti nei nostri imballaggi, ci sono diverse indicazioni al fine di supportare i clienti per la differenziazione degli imballaggi una volta diventati rifiuti, quali:

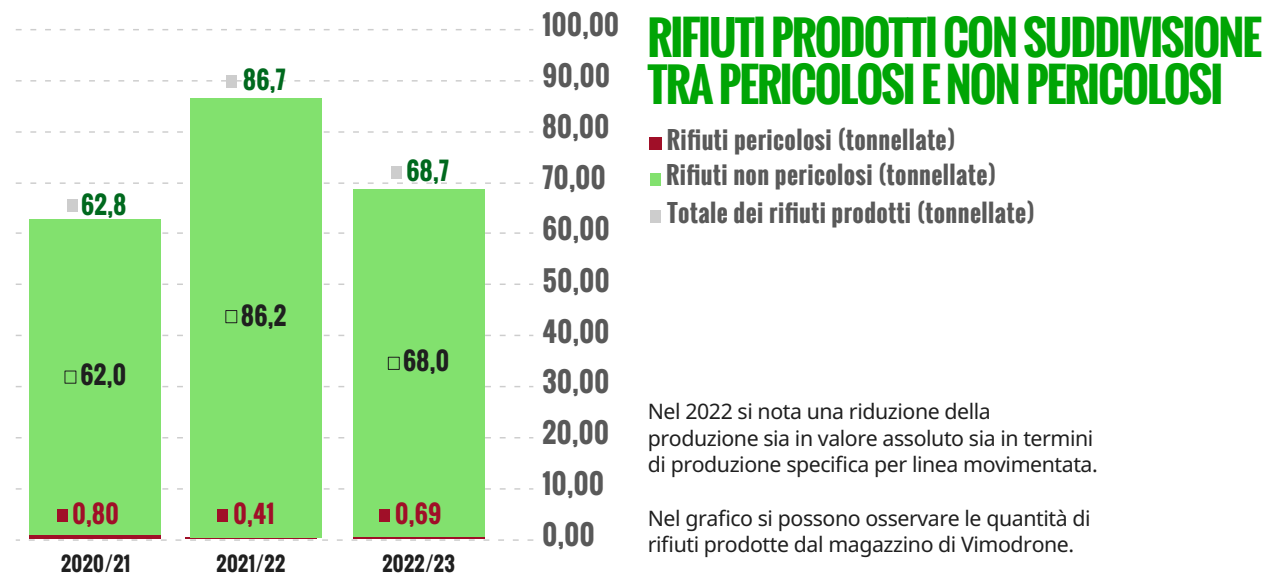
- scatole, buste e nastri in carta;
- bancali in legno;
- angolari e film estensibile in plastica;
- regge in plastica e ferro;
- riempitivi in plastica e carta.

# DARE PIÙ VALORE AI MATERIALI

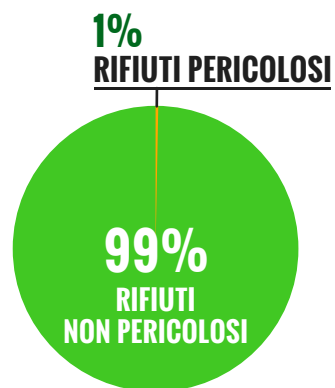
Suddividendo i rifiuti prodotti per origine / macrocategoria si ottiene, come esposto nel grafico accanto, una situazione di netta prevalenza degli imballaggi.

Tra la totalità degli imballaggi, quelli in materiali misti pesano per circa il 77% del totale; il resto è prevalentemente legno (pallet usati e non utilizzabili).

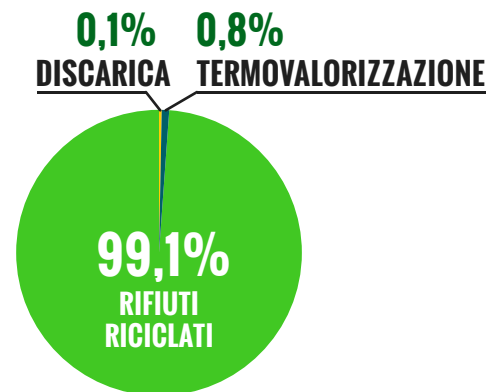
Dal magazzino di Vimodrone vengono conferiti al comune: carta, vetro, indifferenziato, plastica e umido.



## SUDDIVISIONE DEI RIFIUTI PRODOTTI NEL 2022



## PRODUZIONE DI RIFIUTI E % DI RICICLO E AVVIO A DISCARICA



Nel 2022 si nota una riduzione della produzione sia in valore assoluto sia in termini di produzione specifica per linea movimentata.

## PROGRAMMI DI PREVENZIONE / RIDUZIONE (QUANTITÀ, PERICOLOSITÀ)

Per ridurre i rifiuti generati dai prodotti nelle fasi del ciclo di vita successive al magazzino di RS, sono stati introdotti cambiamenti nei materiali di imballaggio ed in particolare:

- materiale riempitivo;
- plastica 100% riciclata e riciclabile;
- carta 100% riciclabile;
- buste totalmente in carta (prima erano miste carta e plastica);
- sacchetti di carta (primi misti carta e plastica).





# SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE

Le persone e l'innovazione sono fondamentali per guidare un mondo più sostenibile e inclusivo. Ingegneri, innovatori e tecnologi sono il cuore pulsante del settore industriale globale, che ogni giorno fa accadere cose straordinarie e risolvono alcune delle più urgenti sfide sociali e ambientali del mondo.



4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ

5 PARITÀ DI GENERE

9 IMPRESE, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

12 CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI





# 01 FORMAZIONE GIOVANI

## Il nostro approccio

Come parte del gruppo RS per noi è essenziale costruire competenze per ispirare la prossima generazione di innovatori sia per garantire che il nostro settore abbia le competenze per prosperare e per promuovere lo sviluppo di soluzioni sostenibili che migliorino la vita.

## Ispirare i futuri ingegneri e innovatori

A livello globale vendiamo le nostre soluzioni di prodotti e servizi educativi a c. 4.400 istituti scolastici, il che rende questo settore un'area di crescita per il Gruppo e una parte fondamentale delle soluzioni ESG per l'istruzione che stiamo sviluppando per i clienti.

Nel 2022/23, abbiamo rilanciato il nostro programma educativo per riunire tutti i vari aspetti della nostra offerta formativa in un unico programma globale che consentirà a un maggior numero di mercati di partecipare alle attività direttamente con i nostri clienti

del settore educativo.

In questo modo, i nostri team possono raggiungere un maggior numero di clienti del settore dell'istruzione con i prodotti RS, oltre che con gli strumenti e le risorse di DesignSpark, e fornire supporto per la formazione degli studenti con i contenuti didattici Grass Roots.

## DesignSpark

Una community che a livello internazionale permette di supportare le figure professionali che la compongono (oltre 1 milione di persone tra professionisti, accademici e ingegneri) durante il lavoro quotidiano, offrendo loro l'accesso a software di programmazione, librerie CAD e aggiornamenti tecnologici.

Queste iniziative invogliano ingegneri e altri tecnici a scegliere RS come datore di lavoro in futuro.

## Grass Roots

Attraverso il programma educativo RS Grass Roots, collaboriamo con circa 4.400 istituti scolastici in 10 paesi per offrire un'ampia gamma di soluzioni di prodotti e servizi educativi che consentono ai giovani ingegneri e innovatori di apprendere le competenze necessarie per le loro future carriere.

## STEM learning - OKdo

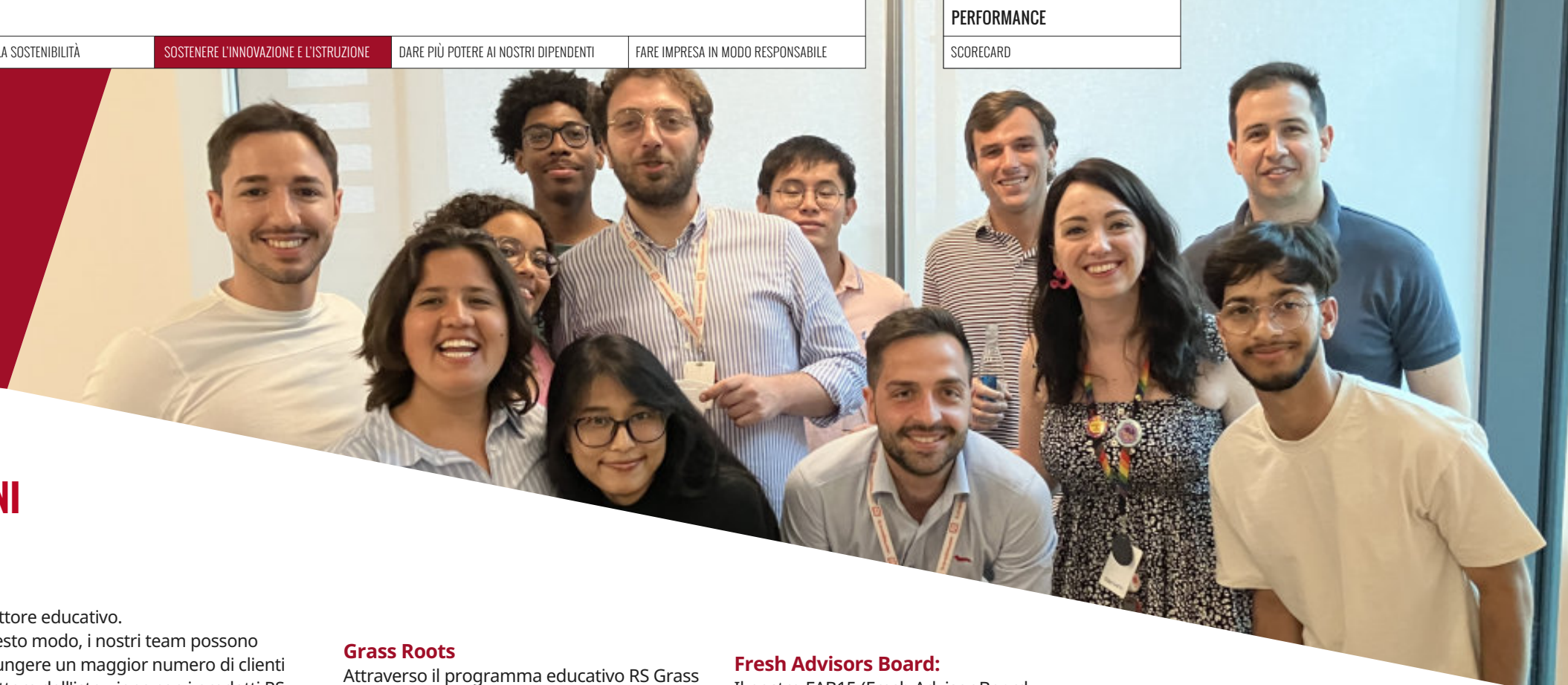
OKdo offre un'ampia gamma di prodotti per il coding e l'elettronica, strumenti e giochi per avvicinare i giovani alle entusiasmanti possibilità dell'ingegneria fin da piccoli. Il nostro obiettivo è ispirare e liberare il potenziale della prossima generazione.

## Fresh Advisors Board:

Il nostro FAB15 (Fresh Advisor Board Program) offre a 15 tra studenti e giovani professionisti l'opportunità di acquisire esperienza in un comitato consultivo globale di una società FTSE 100.

**Composto da 15 brillanti e giovani menti imprenditoriali e ingegneristiche provenienti da tutto il mondo, si riuniscono regolarmente e contribuiscono a dar forma alla nostra visione sul futuro, in modo da ascoltare le loro prospettive ed esperienze e contribuire a plasmare i nostri progetti, in modo da essere la prima scelta anche per la prossima generazione di clienti!**

Durante la visita in Italia, i FAB15 hanno potuto discutere alcuni progetti condivisi e altri argomenti di attualità con il management di RS Italia, tra cui responsabilità sociale e ambientale, sostenibilità, diversità e inclusione, coinvolgimento dei dipendenti e dei giovani, come attivare nuove azioni positive per gli studenti delle scuole tecniche e contribuire a migliorare la nostra offerta ai clienti e partnership con i fornitori.





# DIAMO IMPORTANZA ALLE NUOVE GENERAZIONI

Ci sono state anche opportunità per incontrare un team più ampio di RS Italia: 15 giovani colleghi italiani hanno avuto la possibilità di condividere un pranzo con il FAB15 e legare e scambiare storie e punti di vista sulla vita in RS, e scoprire di più sulla vita di tutti i giorni, esplorando esperienze e ascoltando alcuni dei recenti progetti su cui il **FAB15** ha lavorato insieme a RS.

Questi giovani supereroi hanno anche partecipato a un workshop per fornire riflessioni e approfondimenti sul piano ESG di RS Italia: le idee dei FAB15 si sono concentrate sul come RS Italia può coinvolgere al meglio tutte le sue persone (dai più "senior" ai più giovani) nello sviluppo del piano ESG, mettendo persone al centro del nostro obiettivo ESG - realizzare l'incredibile per un mondo migliore.

RS Italia ha come obiettivo quello di avere un impatto sui giovani e sulle nuove generazioni. Per aiutare questo processo l'Azienda si impegna anche a dare la giusta importanza all'istruzione e all'innovazione, fornendo ai giovani tecnici e ingegneri le competenze necessarie e sostenendo iniziative stimolanti per i nuovi stili di vita.

## Formula E di Pisa

Alcuni politecnici hanno la formula E (elettrica) come attività extracurricolare in modo da supportare gli studenti che vogliono produrre per conto loro veicoli elettrici. Grazie a questa formula, finora sono stati creati due veicoli elettrici, tra cui uno senza guidatore.

## Washing machine Project

Il 70% della popolazione mondiale non ha accesso a una lavatrice. Sebbene lavare i panni a mano possa sembrare un'operazione semplice, questo compito influisce in modo sproporzionato sulla salute, il benessere, l'istruzione e sui mezzi di sussistenza delle donne e delle ragazze nelle comunità a basso reddito di tutto il mondo.

Per affrontare questa sfida attraverso l'innovazione, sosteniamo TWMP, un'organizzazione benefica globale che utilizza il potere dell'ingegneria sostenibile per fornire agli sfollati e alle comunità a basso reddito con una

soluzione di lavaggio off-grid accessibile e conveniente.

"Il problema del lavaggio a mano dei vestiti è enorme e non possiamo combatterlo da soli; crediamo nel potere delle partnership con uno scopo di rendere possibile il nostro lavoro.

In collaborazione con RS Group, abbiamo fatto molta strada per dare alle persone la dignità di avere vestiti puliti e di avere un impatto positivo su molte altre vite".

Navjot Sawhney, **fondatore di TWMP**

Un gruppo di colleghi da tutto il mondo, tra cui Marco Beltramo (Sales Director Italy) si sono fatti avanti per diventare The Washing Machine Project Champions, con l'obiettivo di accrescere il profilo della nostra organizzazione benefica aziendale nei loro mercati e nei loro team.



A nome dell'Italian Leadership Team, desidero esprimere il nostro piacere nell'aver accolto il Fab15 e il team di Grass Roots. Siamo rimasti positivamente colpiti dalle numerose e stimolanti domande che hanno sollevato durante la nostra sessione. Questa squadra di giovani talenti è veramente straordinaria; è nostro dovere prenderci cura di loro e fornire supporto lungo il loro percorso di sviluppo. Confidiamo nella prospettiva di trascorrere ulteriore tempo con loro in futuro.

Diego Comella  
**Managing Director di RS Italia**







## 02 INNOVAZIONE

# SUPPORTIAMO GLI INGEGNERI DI DOMANI

Abbiamo definito diversi obiettivi volti a migliorare le competenze delle nuove generazioni di giovani ingegneri, condividendo con entusiasmo e creatività soluzioni innovative.

RS Components desidera fornire ancora i propri prodotti per realizzare video sempre migliori ed efficaci sul piano dell'energia pulita, il riciclo di materiali, le nuove soluzioni green e a basso impatto ambientale.

Inoltre partirà una collaborazione con il nostro brand, RS PRO, che porterà un valore aggiunto al lancio dei nuovi prodotti ogni quarter.

### Alessandro Torrisi

Lo scorso anno abbiamo iniziato a collaborare con AT Lab, il canale YouTube di Alessandro Torrisi, giovane ingegnere che nel suo laboratorio realizza video dal vastissimo pubblico, con oltre 4,5 milioni di visualizzazioni e più di 50.000 iscritti al canale.

Un esempio può essere la trasformazione di un carrello della spesa in go-kart elettrico.

Alessandro Torrisi  
Ingegnere e Fondatore del canale YouTube ATLab





# DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI

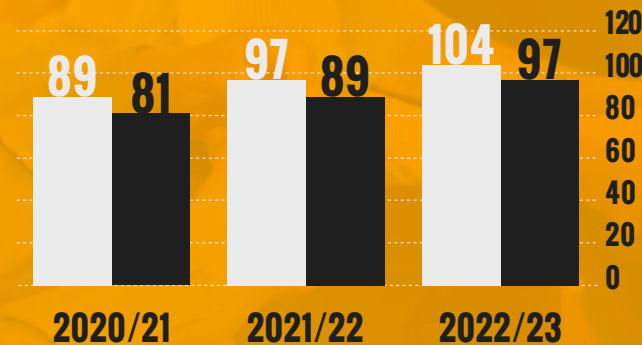
Ci impegniamo a creare una cultura ad alte prestazioni orientata allo scopo che unisce e ispira le nostre persone a guidare la prossima fase della nostra strategia e che permetta loro di raggiungere il pieno potenziale e di prosperare.

Garantire la salute, la sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti rimane un obiettivo primario.

Il nostro programma Target Zero significa che ci impegniamo ad evitare tutti gli incidenti prevenibili, creando al contempo una cultura che supporta il benessere fisico e mentale delle persone.

## POPOLAZIONE AZIENDALE PER GENERE

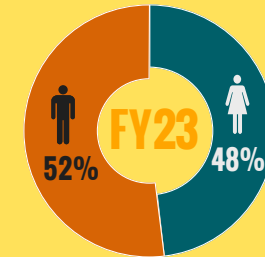
■ donne ■ uomini



5 PARITÀ DI GENERE

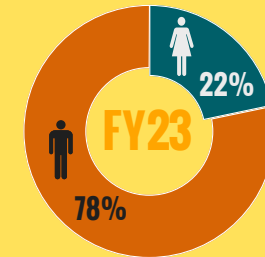


8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



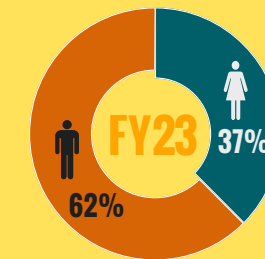
### RIPARTIZIONE PER GENERE IMPIEGATI E MAGAZZINIERI

■ % di impiegati e magazzinieri donne  
■ % di impiegati e magazzinieri uomini



### RIPARTIZIONE PER GENERE LEADERSHIP TEAM

■ % di donne nel Local Leadership Team  
■ % di uomini nel Local Leadership Team



### RIPARTIZIONE PER GENERE MANAGEMENT

■ % di donne nel Management  
■ % di uomini nel Management



# 01

## DIPENDENTI

# IL NOSTRO IMPEGNO NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI CONTINUA NELLA GIUSTA DIREZIONE

**I risultati hanno mostrato che il coinvolgimento dei dipendenti è aumentato a 78, rispetto al 75 del 2022 e al 69 del 2021.**

### My Voice

Sappiamo che avere un team impegnato e motivato è fondamentale per garantire una cultura ad alte prestazioni e il nostro successo futuro.

Un alto punteggio nel coinvolgimento dei dipendenti è uno dei migliori indicatori che ci aiuterà ad attrarre e trattenere i migliori talenti per sostenere la nostra continua trasformazione aziendale. Raccogliamo regolarmente feedback attraverso il nostro sondaggio annuale MyVoice per capire come i nostri dipendenti si trovino a lavorare per RS e cosa possiamo fare per sostenerli meglio.

Ad ottobre dello scorso anno abbiamo ottenuto un tasso di risposta dell'87%, il più alto di sempre, e un punteggio relativo al coinvolgimento di 78. I fattori principali di coinvolgimento nel Gruppo RS sono stati: l'appartenenza, il benessere e lo scopo aziendale. Le aree principali di miglioramento individuate a livello globale sono state le seguenti: il valore dato alle opinioni, la collaborazione e gli ostacoli all'esecuzione. La nostra priorità è quella di diventare la prima scelta per i nostri dipendenti presenti e futuri. Lo faremo creando una cultura ad alte prestazioni, orientata allo scopo e inclusiva e facendo di questo il nostro principale elemento di differenziazione.



Nel Gruppo RS, valorizziamo la diversità e l'inclusione, creando un ambiente lavorativo stimolante per tutti. Ci dedichiamo a costruire un luogo dove le persone possano crescere e svilupparsi, allineando gli obiettivi ai nostri valori condivisi. Incoraggiamo l'apprendimento continuo e lo sviluppo personale attraverso la nostra offerta formativa, promuoviamo l'innovazione e la crescita per favorire l'eccellenza.

Silvia Di Nunzio  
Head of People RS Italia







# 02 DIVERSITÀ

## DIVERSITÀ DI LEADERSHIP

**Siamo orgogliosi di sostenere le nostre persone nel raggiungere il meglio di sé costruendo un ambiente di lavoro inclusivo che supporta tutti, indipendentemente da etnia, disabilità, età, religione, orientamento sessuale o identità di genere.**

**RS Group si pone l'obiettivo di raggiungimento del 40% donne e 25 % di etnie diverse.**

### Il nostro approccio

Dare alle nostre persone la possibilità di essere sé stessi anche sul posto di lavoro crea una cultura di eccellenza in cui tutti possono prosperare.

### Diversità e pari opportunità

**Da sempre RS è attenta a garantire che uomini e donne abbiano le stesse opportunità.** RS sottolinea l'importanza di tutte le politiche, le prassi e le procedure relative al personale, fra cui assunzione, promozione, incentivazione, condizioni di lavoro e gestione delle prestazioni, vengano applicate in modo imparziale, equo e obiettivo. In fase di colloquio, infatti, il personale viene scelto in base alle competenze e ai meriti e si evidenzia l'importanza del rispetto dei diritti delle persone e del principio di non discriminazione. Si impegna inoltre a fornire tutti gli strumenti necessari per creare una

cultura inclusiva, perché è importante che ognuno abbia il diritto di esprimere le proprie potenzialità e crescere, consentendo alle persone di aprirsi ed essere sé stesse.

### ELEVATE: un obiettivo concreto per le donne di RS

Per dare un segnale concreto **RS ha lanciato Elevate**, un gruppo di risorse per le donne. Lo scopo di Elevate è creare una comunità, fornire un ambiente in cui tutti - donne e uomini - possano esprimersi liberamente e condividere le proprie esperienze.

**Questo nuovo progetto vuole sostenere la vita e la crescita lavorativa delle donne all'interno della nostra azienda, incoraggiando il senso di appartenenza e l'empowerment e offrendo un'opportunità a tutti di riunirsi per ascoltare, imparare e condividere.**

## A PROPOSITO DI DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

Gli obiettivi della politica di RS per la diversità e l'integrazione sono:

- attrarre, far crescere e trattenere una forza lavoro diversificata;
- promuovere una cultura inclusiva che consenta ai dipendenti di essere sé stessi sul luogo di lavoro;
- supportare i dipendenti a dare il meglio in un luogo in cui punti di vista, opinioni e talenti vengono rispettati.



## PARITÀ DI GENERE RS ITALIA OTTIENE LA CERTIFICAZIONE



I nostri valori ci hanno guidato nel creare le condizioni affinché ogni persona possa raggiungere il suo pieno potenziale, senza ostacoli legati al genere. Consideriamo la certificazione l'inizio del nostro viaggio verso una maggiore parità di genere e continueremo a lavorare per identificare e superare eventuali barriere che possano ancora esistere, al fine di favorire una cultura che promuova attivamente l'uguaglianza di opportunità e il rispetto reciproco.



Silvia Di Nunzio  
Head of People RS Italia



La certificazione è un riconoscimento di grande importanza per RS Italia e attesta il nostro impegno costante a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, equo e rispettoso delle diversità.





# 03 PARITÀ DI GENERE

## IL NOSTRO OBIETTIVO PRINCIPALE RIMANE QUELLO DI ESSERE LA PRIMA SCELTA PER I NOSTRI COLLABORATORI

### Non discriminazione

**Le violazioni delle disposizioni previste dalla politica di RS per la diversità e l'integrazione vengono trattate con la massima attenzione e i trasgressori possono essere soggetti ad azioni disciplinari.**

RS non tollera alcuna forma di discriminazione sulla base di età, disabilità, stato civile, gravidanza, etnia, nazionalità, colore, religione, genere, orientamento sessuale e livello di istruzione o qualsiasi altro stato previsto dalle leggi o normative locali vigenti.

Durante il periodo di rendicontazione RS non ha riscontrato episodi di discriminazione, anche grazie all'obbligo di formazione annuale su diversity and inclusion.

Nel 2021/2022 è stato lanciato un nuovo modulo di formazione sulla piattaforma My Academy che ha lo scopo di aumentare la consapevolezza dei nostri pregiudizi e dell'impatto che questi hanno sulle decisioni che prendiamo.

Dal 2022/2023 questa formazione è obbligatoria per i nuovi assunti

Dalla nostra parte, abbiamo la legge italiana che diminuisce drasticamente la possibilità di esercitare delle preferenze legate alla diversità: non è in alcun modo possibile, infatti, richiedere informazioni

specifiche ai lavoratori quali etnia, religione, genere, orientamento sessuale, colore e opinione politica, in quanto dati sensibili protetti dalla stessa normativa.

Abbiamo però ancora molti obiettivi in questo senso, seguendo anche le scelte di Casa Madre: in futuro sarà probabilmente necessario introdurre, per esempio, bagni gender-free e altri accorgimenti anche sulla base delle segnalazioni degli stessi lavoratori.

Sebbene siano molti i modi in cui si cerca di prevenire la discriminazione e accrescere l'inclusione, RS ha comunque identificato anche diversi metodi di segnalazione: una persona che ritiene di essere stata vittima di discriminazione può segnalare l'episodio attraverso lo strumento di gruppo "Speak Up" gestito da un'agenzia esterna che, in seguito alla segnalazione, provvede ad avviare un'indagine e ad emettere un verdetto all'HR (Human Resources) manager. Le segnalazioni

possono essere fatte in modo anonimo e non è necessario utilizzare un indirizzo e-mail che includa il proprio nome. In alternativa, la segnalazione può essere fatta al sindacato che, con il consenso della persona lesa, può rivolgersi direttamente all'HR manager che a sua volta prenderà i provvedimenti necessari.

In RS, in fase di colloquio il personale viene scelto in base alle competenze e ai meriti e si evidenzia l'importanza del rispetto dei diritti delle persone e del principio di non discriminazione.

### Liberi di essere sé stessi

RS Italia ha iniziato a sensibilizzare la popolazione aziendale anche sulle tematiche LGBTQ+: sulla intranet aziendale sono stati tradotti e pubblicati contenuti di SPECTRUM - LGBTQ+ con lo scopo di aumentare l'attenzione a tali tematiche e per dare la possibilità di partecipare ad incontri volti alla sensibilizzazione e all'inclusione della community LGBTQ+.

“

Siamo onorati di ricevere questa certificazione, riflesso del nostro costante impegno verso l'uguaglianza di genere. Siamo consapevoli dell'importanza di un ambiente di lavoro diversificato e inclusivo, e continueremo a lavorare duramente per garantire che tutti i membri del nostro team abbiano opportunità e supporto equi per sviluppare le proprie carriere. Siamo costantemente impegnati a generare un impatto positivo sempre più significativo sulle comunità in cui operiamo, e questo impegno è ulteriormente evidenziato attraverso il nostro piano ESG 'Per un Mondo Migliore.

”

Diego Comella  
Managing Director RS Italia

# 04 FORMAZIONE

## NEL 2021/2022 ABBIAMO CONTINUATO AD INVESTIRE NELLE COMPETENZE E NEI PROGRAMMI DI SVILUPPO.



Marcello Candotto  
People Excellence Partner Italy

“

Stimolare le persone di oggi e di domani a creare un ambiente positivo e sfidante, ispirandoli a diventare la miglior versione di sé stessi.

Questo è lo scopo per cui ci impegniamo ogni giorno, contribuendo all'evoluzione professionale dei ruoli e allo sviluppo continuo della crescita individuale/team.

”

In collaborazione con Degreed (partner della formazione digitale), abbiamo lanciato la nostra piattaforma My Academy nel luglio 2021, con l'obiettivo di incentivare ed accelerare i programmi di sviluppo esistenti e futuri, posizionandoli su un unico hub di apprendimento globale.

### New Academy

La piattaforma My Academy comprende ora tutta la formazione obbligatoria, la conformità e i contenuti per i nuovi assunti in più lingue in un unico spazio centralizzato.





Apprendimento e sviluppo

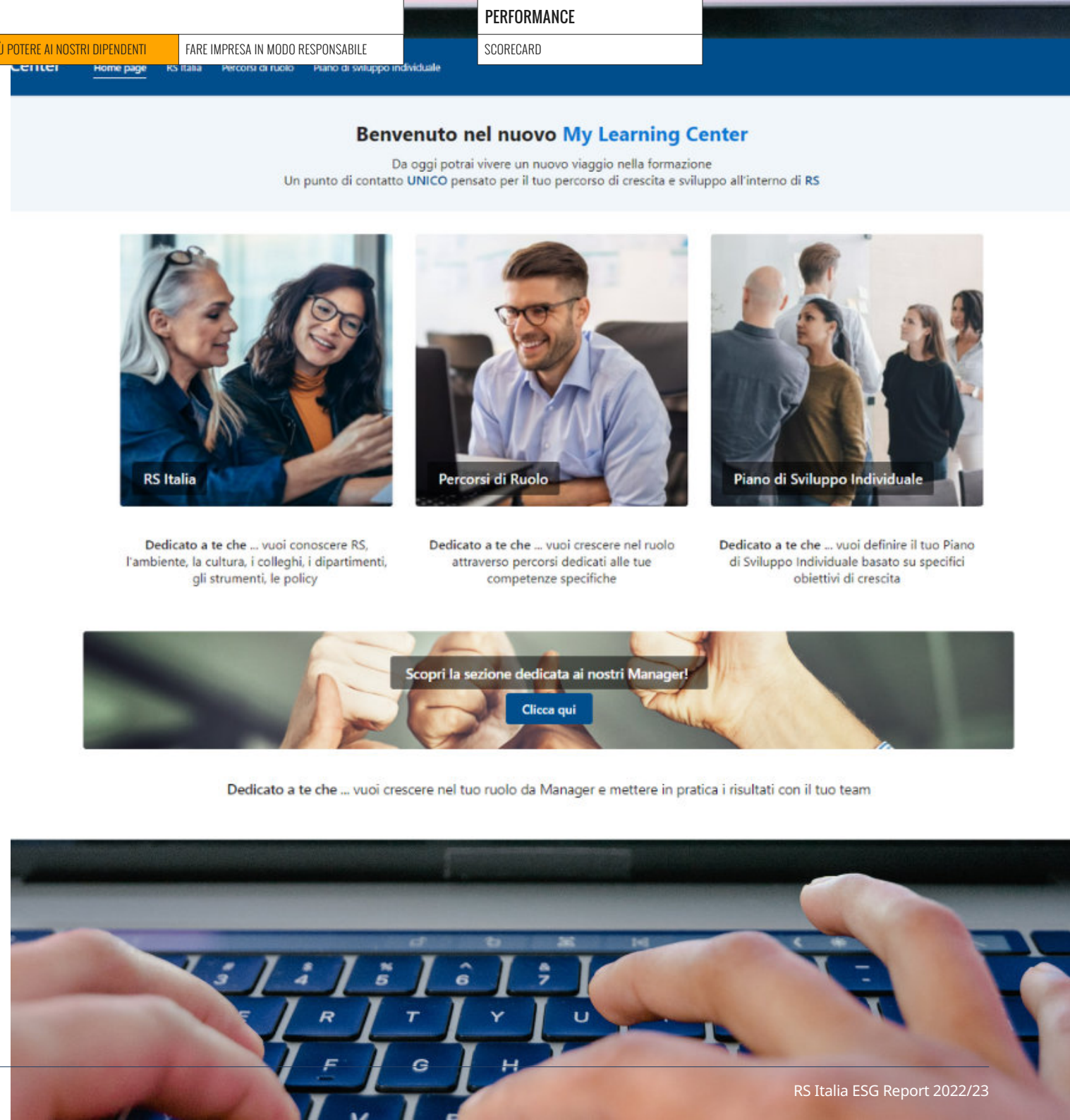
**OLTRE  
400.000  
CORSI**

Il contenuto presente in Degreed è molto vasto. Vantiamo più di 400.000 corsi, erogati da diversi provider e disponibili anche in lingua italiana (attraverso fornitori quali Goodhabitz e Skillia). L'utente può scegliere il contenuto utilizzando una gamma di filtri, tra cui tempo, tipologia di contenuto e data di pubblicazione.

Lo scopo è appunto offrire a tutti i collaboratori un accesso facile e intuitivo ad una vasta gamma di percorsi formativi, tra cui la formazione di induction, i percorsi di ruolo e lo sviluppo personale.

Abbiamo progettato questo nuovo sito con l'obiettivo di fornire una piattaforma completa per un apprendimento continuo e per migliorare le competenze professionali. Vogliamo che sia un luogo in cui poter trovare tutte le risorse necessarie per crescere e raggiungere i propri obiettivi di carriera.

Oltre al nostro LXP (Degreed), ci avvaliamo di LearnUpon come LMS. La sua presenza ci consente di approfondire alcune informazioni, soprattutto riguardanti la reportistica e la raccolta/verifica di attendance delle sessioni di formazione obbligatoria previste per la maggior parte dei nostri colleghi. Inoltre, abbiamo la possibilità di creare nuovi contenuti e importarli in moduli elearning, consultabili su MyAcademy.



## 05

## VERSO NUOVE FRONTIERE

# IL NOSTRO PROGRAMMA “VERSO NUOVE FRONTIERE” VUOLE SUPPORTARE AD AMPIO RAGGIO I COLLEGHI NEL NOSTRO VIAGGIO VERSO L'ECCELLENZA.

**Esso si compone di 4 capitoli: Time Management, Project Management (in cui il catalogo di Skilla si è dimostrato di grande supporto), Change Management e Presentation Skills.**

### Verso nuove frontiere

Skilla è stata dunque protagonista del nostro programma “Verso nuove frontiere”. Ogni tappa di questo programma è stata arricchita con diversi contenuti ed è proprio l'eterogeneità delle pillole (corsi, esercizi, video creati internamente e che hanno visto la partecipazione dei nostri colleghi) ad aver reso questo percorso personalizzato e su misura per RS.

Abbiamo cercato di accompagnare le persone, mano nella mano, verso un'idea di formazione diversa rispetto a quella che comunemente si intende per “mandatory”. Il nostro scopo non era quello di erogare semplicemente un pacchetto formativo, ma di stimolare nelle persone un approccio sempre più teso al cambiamento e alla curiosità.

## Competenze trasversali a supporto di un maggior benessere



“Stimolare le persone di oggi e di domani a creare un ambiente positivo e sfidante, ispirandoli a diventare la miglior versione di sé stessi”.

Questo è lo scopo per cui ci impegniamo ogni giorno, contribuendo all'evoluzione professionale dei ruoli e allo sviluppo continuo della crescita individuale/team. benessere In RS Group le competenze trasversali svolgono un ruolo sempre più importante: il tessuto dell'azienda, caratterizzato dalla collaborazione perfetta tra i diversi reparti, richiede la creazione di un clima positivo e proattivo che le competenze umane contribuiscono a formare. Dal mese di febbraio al mese di aprile avviene la “performance review”, gestita da circa l'80% dei dipendenti, che consiste nell'autovalutazione del dipendente, seguita dalla valutazione del manager e da un feedback finale del dipendente, che conclude la performance review.

“Nei piani di sviluppo o a seguito dei one to one col proprio responsabile, molte delle richieste che sono avanzate dai nostri collaboratori riguardano temi come la comunicazione, la

capacità di gestire emozioni e stress, il public speaking, l'autostima, l'assertività e l'ownership: queste skills sostengono la persona a vivere in maniera più consapevole e sicura le sfide professionali e inter- personali”, racconta Elisa, L&D Assistant. Inoltre, aggiunge: “lo smart working ci ha accompagnato verso una nuova visione di “office” dove la distanza fisica deve essere colmata da nuove modalità di comunicazione e di supporto al benessere”. È bello scoprire da vicino come il nostro catalogo di corsi venga apprezzato e sfruttato con lo scopo di aumentare il benessere delle persone. D'altronde in un contesto come quello italiano in cui lo sviluppo personale è un tema caldo diventa sempre più necessario, per le aziende, offrire opportunità formative allineate alle esigenze personali dei professionisti che ne fanno parte. La storia che abbiamo appena raccontato non è solo il risultato di forte passione e impegno bensì, come recita uno dei claim dell'azienda, la testimonianza che, coi giusti mezzi, è davvero possibile “Realizzare risultati straordinari per un mondo migliore”.



Brano tratto dalla Tesi: “Diversità e valutazione della performance: la valorizzazione del saper fare. Il caso RS” di Elisa Coppini  
**former Learning and Development RS Italia**



## 06

## SVILUPPO DEI TALENTI E LEADERSHIP

## CREARE UN CONTESTO IN CUI PROMUOVERE IL CONFRONTO E IL FEEDBACK CONSENTE LO SVILUPPO DI IDEE NUOVE E DI OPPORTUNITÀ DI CRESCITA.

**Talking Performance**

La Talking Performance è un momento di dialogo e confronto in cui il manager valuta come il collaboratore si è approcciato ai suoi obiettivi, come li ha raggiunti, offrendo un feedback preciso e stabilendo percorsi di crescita futura.

Allo stesso modo il collaboratore esprime il suo punto di vista, riflette sul contributo dato e progetta le tappe del suo sviluppo.

**Amazing Leaders**

Attrarre e trattenerne i migliori talenti è la chiave del nostro successo a lungo termine. La nostra strategia per i talenti si è evoluta negli ultimi anni per cercare una comprensione più approfondita delle aspirazioni di carriera dei nostri colleghi. Per consentire ai nostri leader di creare una cultura orientata agli obiettivi, abbiamo lanciato il nostro quadro di leadership globale "Amazing Leaders" nel gennaio 2021.

Sviluppato attraverso un'ampia consultazione interna, il quadro di riferimento lega i nostri valori di leadership sotto tre comportamenti che ci aiutano a dare il meglio di noi: passione, umiltà e fiducia.

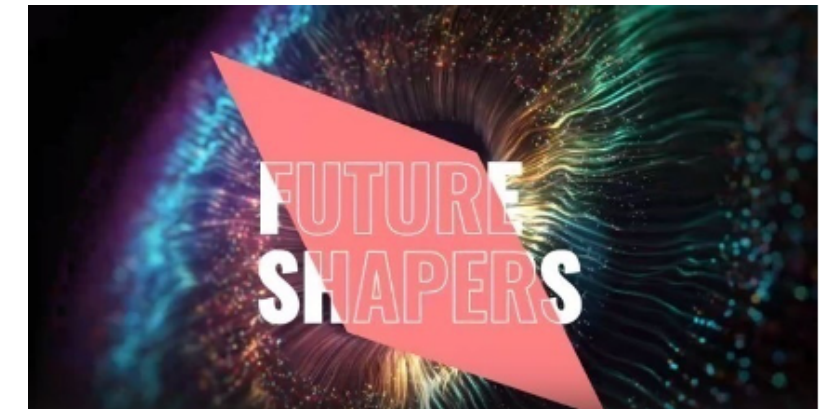
Questi comportamenti e le competenze fondamentali di leadership sono rafforzati attraverso discussioni regolari e sessioni di formazione che consentono l'apprendimento e la connessione tra pari.

**Future Shapers**

**Il nostro programma Future Shapers investe nei leader di domani.**

Il programma sviluppa competenze ed esperienze di leadership per coloro che hanno l'ambizione e il potenziale per avere un grande impatto. Nel 2022/23 abbiamo ricevuto 140 candidature per sole 14 posizioni di Future Shapers.

Le persone selezionate hanno ricevuto una pluripremiata formazione promossa dalla Ivy House.





## 07

## ARGOMENTI DI FORMAZIONE

Oltre alla formazione richiesta per legge, ogni anno vengono svolte diverse attività di formazione, quali:

- formazione in materia di lotta alla corruzione: training gestito dal gruppo e obbligatorio per tutti i dipendenti;
- formazione sulle politiche o sulle procedure relative ai diritti umani;
- formazione sul marketing: viene dedicata almeno un'ora alla settimana;
- formazione di sinergia "Team Talk": training interno con periodicità mensile; organizzato per chi ha necessità e volontà di conoscere meglio l'attività lavorativa degli altri reparti;
- formazione sulla logistica per la supply chain: corso di due ore introdotto tra maggio e giugno del 2023 che spiega come rapportarsi con il proprio team e come comportarsi con il capo o il collaboratore.

#### Tipologie di formazione

Durante l'anno si svolgono diverse tipologie di formazione legate all'esigenze del reparto e del ruolo.

Ogni reparto definisce le esigenze del proprio team. Le ore di formazione vengono raccolte in un file e condivise con i manager per mantenerne il monitoraggio e la consapevolezza.

Vengono periodicamente effettuati gli addestramenti obbligatori di Salute e sicurezza su attrezzature, carrelli elevatori, movimentazione dei carichi e gestione delle emergenze.

#### Cultura aziendale

L'aver affrontato le difficoltà collegate al Covid, alla Brexit e alle interruzioni negli approvvigionamenti e aver trovato soluzioni ha corroborato la fiducia delle persone nell'azienda e nella sua capacità di affrontare le difficoltà, confermando il forte carattere resiliente dell'organizzazione.

Durante le interviste che sono state effettuate alle parti interessate interne è stato confermato che in RS è diffusa una cultura aperta che permette di far emergere i problemi e di ricevere supporto in caso di necessità. La flessibilità organizzativa di RS evidenzia anche la capacità dell'azienda di adattarsi ai bisogni delle persone che sono sempre rispettati e presi in considerazione, per quanto possibile.







## 08

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

RS Italia ha come valore irrinunciabile la promozione e protezione della salute (fisica e mentale), della sicurezza e del benessere dei propri dipendenti. Nel corso degli anni questo principio è stato concretizzato, da un lato attraverso il rigoroso rispetto delle normative applicabili, ma anche con l'adozione di diversi strumenti e metodologie che hanno contribuito ad elevare i livelli di salute sicurezza e benessere:

- sia il sistema di gestione per la salute e sicurezza secondo lo standard BS OHSAS 18001 certificato nell'anno 2009 (convertito poi in ISO 45001 nel 2018);
- un processo di behavior-based safety largamente partecipato dai collaboratori dal 2010;
- il programma "Target zero" elaborato dalla casa madre ed applicato in Italia a partire dal 2012;
- iniziative di promozione della sicurezza, della salute mentale e del benessere fisico;
- il sistema di gestione dei rischi psicosociali ISO 45003 adottato nel corso del 2023.

Ci impegniamo a proteggere le nostre persone riducendo

gli incidenti e sostenendo la salute fisica e mentale. Queste iniziative hanno permesso di raggiungere e mantenere per svariati esercizi l'obiettivo di zero infortuni che coinvolgono il nostro personale.

#### Promuovere la salute mentale e il benessere fisico.

Assicurare che i nostri dipendenti siano felici, in salute e in grado di dare il meglio di sé è fondamentale per il nostro successo.

Forniamo a tutti i nostri dipendenti un programma di assistenza che consente a loro e alle loro famiglie di accedere a consulenze, consigli e supporto su questioni legali, finanziarie e familiari.

#### La nostra risposta al COVID-19

Siamo stati tutti colpiti dalla pandemia COVID-19 negli ultimi tre anni.

Durante questi questi momenti di prova, abbiamo dato

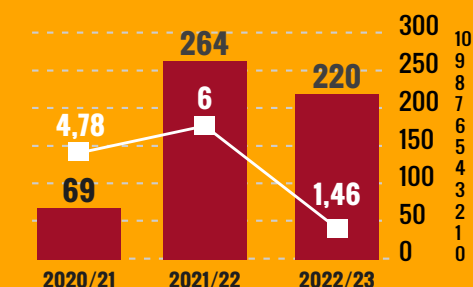
priorità alla salute, sicurezza e benessere del nostro personale, garantendo al tempo stesso la continuità aziendale.

Grazie all'implementazione di controlli tempestivi e aderendo ai requisiti governativi, il nostro centro logistico è rimasto operativo per tutto il periodo pandemico.

È stata istituita una commissione Covid interna composta da azienda, medico competente, parti sociali, RLS e RSPP che si è riunita regolarmente per garantire che le nostre misure di sicurezza fossero implementate e mantenute efficacemente.

Dal 2020/2021 i colleghi degli uffici sottoscrivono un contratto di smartworking che consente loro di lavorare da casa 4 giorni su 5.

## NEAR MISS RIPORTATI



■ Near miss totali  
■ Near miss riportati a testa

## ISO 45001

### La nostra organizzazione e il nostro sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'azienda è dotata di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro certificato dal 2009 secondo lo standard BS OHSAS 18001 e, dal 2018, ISO 45001. Il sistema copre tutto il personale, si avvale della partecipazione di tutta la linea gerarchica aziendale e del supporto del HSE manager e del RSPP. Il sistema, grazie a numerose iniziative che hanno avuto l'obiettivo di stimolare la partecipazione del personale (si veda per esempio il numero di near-miss segnalati pro-capite).

### La valutazione dei rischi

In ossequio anche ai requisiti del D.Lgs. 81/08 l'azienda basa la propria gestione della salute e sicurezza sul lavoro su un'approfondita e attenta valutazione dei rischi.

La metodologia adottata, mutuata dalla tecnica FMEA, analizza i rischi per ciascuna attività aziendale comprendo non solo i lavoratori, ma anche visitatori ed appaltatori e definendo i livelli di rischio per ciascun fattore di rischio individuato. Le misure privilegiano la rimozione del rischio - ove possibile - la prevenzione dell'esposizione (attraverso il controllo del rischio alla sorgente) e, in seconda battuta, la protezione collettiva e individuale.

La valutazione del rischio permette inoltre di determinare quali sono le procedure operative da adottare e le attività amministrative e gestionali (es. formazione, manutenzione) necessarie ad assicurare che i livelli di rischio identificati vengono mantenuti e migliorati nel tempo. Infine, la valutazione dei rischi fornisce informazioni di riferimento per la definizione di obiettivi e traguardi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che vengono consolidate in un programma di miglioramento della sicurezza aggiornato su base annuale.

Al fine di assicurare l'affidabilità di tutto processo di valutazione, esso:

- è condotto secondo una procedura del sistema di gestione;
- prevede la partecipazione dal management aziendale e la consultazione dei rappresentanti dei lavoratori
- è coordinato da tecnici con lunga esperienza in materia di scienza della prevenzione
- prevede momenti di coinvolgimento dei lavoratori
- è condotto annualmente e riesaminato in sede di riunione periodica

### I rischi e le misure di sicurezza

Tutta l'azienda è caratterizzata dalla presenza di rischi medio-bassi. Per quanto riguarda i rischi trasversali vanno annoverati in particolare:

- rischio stress lavoro-correlato (valutato come basso), per il quale sono adottate prassi di gestione coerenti con la norma ISO 45003
- rischio di infortunio derivanti da inciampo e caduta in piano, anch'esso generalmente basso, vista la presenza di luoghi di lavoro privi (compatibilmente con le esigenze produttive) di fattori di rischio di inciampo e caduta e - data la forte componente comportamentale di questa tipologia di infortuni - la presenza di un processo di BBS in grado di stimolare l'adozione di comportamenti sicuri.

Le attività negli uffici possono presentare rischi connessi all'utilizzo di videoterminale (quindi col potenziale rischio di posture incongrue): ma la disponibilità di luoghi di lavoro moderni permette di avere postazioni di lavoro ergonomicamente corrette.

Altri rischi da annoverare sono quelli collegati con le attività logistiche ovvero con la movimentazione dei carichi che avviene, sia manualmente, che attraverso mezzi meccanici (es. carrelli elevatori, commissionatori). Nel caso della movimentazione manuale si evidenzia un rischio da sovraccarico biomeccanico - piuttosto limitato anche alla luce del fatto che una proporzione elevatissima dei carichi (quasi il 99%) ha un peso al di sotto dei tre chilogrammi - e la porzione residuale viene gestita attraverso un'ampia disponibilità di sollevatori a pantografo che permettono di ridurre o azzerare la dislocazione verticale.

### Behavior-based safety (BBS)

Nella legislazione italiana i preposti costituiscono il primo livello di controllo dell'applicazione delle misure di

sicurezza; tuttavia, l'azienda da moltissimi anni ha puntato su soluzioni partecipative e condivise tali da mettere in grado ciascun lavoratore di controllare e promuovere l'applicazione delle misure di sicurezza. Nel corso del 2010 numerosi lavoratori, su base volontaria, hanno partecipato ad impostare il processo di BBS, definendo che cosa controllare, con quali modalità ed hanno iniziato a svolgere osservazioni comportamentali che terminavano con opportuni feedback ai colleghi coinvolti. Dal 2010 ad oggi il processo di BBS continua - con modalità costantemente aggiornate e rinnovate - con osservazioni svolte da ciascun osservatore con cadenza bisettimanale, una discussione mensile durante gli staff-meeting ed un riesame trimestrale da parte del team BBS. Questo investimento significativo in termini di ore-persona ha assicurato dopo qualche tempo il raggiungimento di "target zero" (in termini di infortuni) e il primo posto nel 2012 premio "Imprese per la sicurezza" conferito da Confindustria e Inail. Il processo continua anche oggi.

### Sorveglianza sanitaria

RS assicura la sorveglianza sanitaria in funzione dei rischi professionali affidandosi ad un medico competente iscritto all'elenco ministeriale dei medici in possesso dei titoli e requisiti previsti supportato da un servizio di medicina del lavoro.

Le cartelle sanitarie e di rischio sono custodite dal medico competente assicurando la tutela delle informazioni personali sulla salute dei lavoratori che non vengono in alcun modo comunicate all'azienda.

L'accesso dei lavoratori avviene su chiamata da parte del servizio di medicina del lavoro per il tramite della funzione HR: ciascun lavoratore può tuttavia richiedere al medico competente un esame sanitario qualora ritenesse che il proprio stato di salute possa essere correlato a cause lavorative.



Michele Carbonaro  
DC Operator, RLS, RSU, Delegato Sociale





**Partecipazione al SGSSL**

La partecipazione in tema di salute e sicurezza è estremamente importante e svolge un ruolo cruciale nella prevenzione di infortuni, incidenti e nel mantenimento di ambienti di lavoro sicuri

Le attività di comunicazione, formazione e informazione rendono sempre più consapevoli le persone del ruolo che ricoprono e delle responsabilità che hanno. Cerchiamo di coinvolgere le persone attraverso:

**Riunioni mensili di aggiornamento sulle performance HSE**

(LFE "learning from experience" andamento near miss, incidenti, infortuni e principali attività) La comunicazione costante contribuisce a sviluppare una cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione. Quando la sicurezza diventa una priorità e un valore condiviso, i dipendenti sono più propensi a adottare comportamenti sicuri.

**Segnalazione Near miss e suggerimenti di miglioramento**

Nel 2022 abbiamo introdotto il QR code per la segnalazione di near miss e suggerimenti per il miglioramento.

**Riunioni trimestrali con le Squadre di emergenza**

Le riunioni con le squadre di emergenza sono essenziali per garantire una preparazione efficace in caso di situazioni di emergenza sul luogo di lavoro. Queste riunioni forniscono un'opportunità per discutere procedure, identificare rischi, formare il personale e assicurarsi che tutti siano pronti a rispondere rapidamente ed efficacemente in caso di necessità. Gli incontri avvengono su base trimestrale, in alcuni di questi si effettuano delle prove di evacuazione in bianco.

**Riunioni trimestrali con RLS**

Riteniamo che le riunioni con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza siano fondamentali per garantire una collaborazione efficace e per migliorare continuamente gli standard di salute, sicurezza e benessere psicosociale. La consultazione è attuata tramite riunioni, con cadenza almeno

trimestrale e la consultazione viene verbalizzata.

**Contest**

Eventi organizzati per promuovere la consapevolezza sulla salute, sicurezza e ambiente. Es. nel 2022 abbiamo introdotto il QR code per la segnalazione dei near miss attraverso il contest "INDIVIDUA IL PERICOLO". Da allora è lo strumento più utilizzato per questa tipologia di segnalazione.

**La formazione per la sicurezza**

I programmi di formazione sulla sicurezza: RS assicura la formazione ed addestramento relativa alle mansioni e ruoli aziendali quali lavoratore, preposto, carrellista, primo soccorso, antincendio, DAE (defibrillatore), ASPP, osservatore BBS.

Oltre alla formazione obbligatoria, annualmente coinvolgiamo le nostre persone in campagne di sensibilizzazione e workshop per mantenere sempre alta l'attenzione sulla tematica.

Nel 2023 abbiamo sponsorizzato in entrambe le sedi dei workshop tenuti da una tecnologa alimentare volti ricevere consigli utili e scoprire di più sul mondo dell'alimentazione.

**QR Code per la Sicurezza e l'ambiente**

**Near Miss**



Il **Near miss** è un evento che avrebbe potuto causare danni ma, solo per condizioni favorevoli e/o casuali, non lo ha prodotto.

**Incidenti**



L'**incidente** è un evento verificatosi durante lo svolgimento dell'attività lavorativa con conseguenze sull'uomo o sulle cose.

**Suggerimenti Ambiente, Salute e Sicurezza**



I vostri **suggerimenti** rappresentano un input molto importante per migliorare l'ambiente in cui lavoriamo.



**PROVA PRIMO SOCCORSO**

**PROVA EVACUAZIONE**

Infortunati

# SIGUREZZA DENTRO E FUORI

Il tasso infortunistico aziendale negli ultimi anni si è attestato su livelli significativamente bassi: è accaduto un infortunio nel FY 2021, quando il precedente infortunio era accaduto nel FY 2015: nel 2021 l'infortunio ha provocato un'astensione dal lavoro di 45 giorni.

## INFORTUNI



La nostra procedura interna stabilisce che l'infortunio venga analizzato con metodologia 8D da parte del RSGI in collaborazione con il RSPP e il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori coinvolti, ove possibile. L'impatto deve essere valutato nel DVR ed eventuali misure registrate come azioni correttive ed inserite nel DVR.

Inoltre, in conformità alle indicazioni di gruppo, l'RSGI deve:

- compilare QR code per trasmettere al gruppo l'infortunio;
- mandare un messaggio attraverso l'applicativo aql;
- investigare utilizzando il modulo messo a disposizione;
- rivedere l'investigazione con VP EHS global, Regional H&S manager ed il manager H&S locale.

### La salute dentro e fuori

RS offre ai suoi dipendenti servizi e benefit che permettono di incrementare il benessere di tutti i collaboratori e contribuiscono a creare un ambiente in cui ciascun dipendente possa rispondere alle proprie esigenze, sia in tema di gestione familiare che di benessere psico-fisico. Con questo proposito l'Azienda aderisce al progetto "Workplace Health Promotion" al fine di migliorare le condizioni di salute nei luoghi di lavoro e promuovere un'alimentazione più sostenibile per il Pianeta. RS, più specificamente, introduce una serie di azioni quali:

- organizzare giornate per la prevenzione;
- erogare formazioni sulla salute psico-fisica;
- effettuare convenzioni con palestre e centri medici;
- promuovere un'adeguata educazione alimentare con l'iniziativa "FRUTTIAMO" che ha lo scopo di sensibilizzare al maggior consumo di frutta fresca, distribuita e resa disponibile in entrambe le sedi aziendali, e di effettuare

un'adeguata informazione sul mondo dell'alimentazione attraverso una serie di workshop dedicati alla nutrizione, presidiati da nutrizionisti e tecnologi alimentari, incentivando uno stile di vita sano e sostenibile.

Sempre allo scopo di supportare la salute e la sicurezza anche all'esterno dell'ambiente lavorativo, è stata portata avanti nella seconda parte dell'anno 2023 una nuova iniziativa nell'ambito del piano ESG: grazie alla partnership con PVS S.p.A., leader in Italia nella realizzazione di sistemi e prodotti per la sanità, verrà regalato ad ogni collaboratore di RS Italia FUTURA: la prima cassetta di primo soccorso eco-sostenibile! La cassetta FUTURA è biodegradabile perché prodotta interamente con materiale riciclato di origine vegetale. Il risultato è un contenitore naturale che riesce a proteggere perfettamente il kit di primo soccorso che si trova al suo interno.

L'iniziativa ci permette di tutelare la nostra sicurezza nell'ambito del nostro Piano di Azione ESG Per un Mondo Migliore che continuiamo a portare avanti per ridurre il nostro impatto ambientale, per essere ogni giorno più sostenibili e per creare una nuova consapevolezza nei confronti delle nostre azioni e dell'ambiente che ci circonda.

### I benefit

Oltre a sostenere le nostre persone nel loro sviluppo della carriera, è importante offrire premi e benefit all'avanguardia nel settore per attrarre e trattenere i talenti giusti, premiare l'eccellenza e mantenere la nostra posizione di datore di lavoro di prima scelta. Oltre all'offerta di benefici per il benessere fisico e sociale, ci impegniamo a sostenere finanziariamente i nostri dipendenti per creare un senso di appartenenza e di proprietà e valutiamo





regolarmente i nostri sistemi di incentivazione e i pacchetti di benefit.

Questo include superare i requisiti minimi di legge in aree come le ferie, il congedo parentale e la pensione.

Il benessere dei nostri collaboratori e delle proprie famiglie è un aspetto fondamentale del nostro viaggio verso l'eccellenza ed è per questo che abbiamo messo a disposizione non solo di tutti i dipendenti, ma anche dei propri familiari servizi come check up medici, assistenza ai familiari, istruzione dei figli, formazione online, ma anche corsi per il tempo libero.

**Nel corso degli anni, RS ha sviluppato differenti programmi per ogni interlocutore. Alcune delle nostre attività ESG sono attuate al fine di sviluppare rapporti di collaborazione solidi e duraturi con differenti portatori d'interesse. Queste attività sono nate nel corso degli ultimi anni e formano un vero e proprio sistema di Welfare aziendale, nonché l'evidenza di cosa intendiamo per "Great place to work".**

RS presta molta attenzione al dipendente offrendo un programma di welfare aziendale ricco con assicurazione sanitaria, sistemi di convenzione, campagne legate a inclusione e diversità e smartworking, prevedendo un solo giorno alla settimana di presenza in ufficio e la disponibilità garantita di posti auto per ogni dipendente.

Durante l'anno sono organizzati momenti conviviali non strettamente legati all'attività lavorativa che sono l'occasione per incontrare colleghi conosciuti solamente online anche in compagnia delle famiglie. Il lavoro a distanza è garantito anche grazie al fatto che durante la pandemia sono stati introdotti in breve tempo strumenti di lavoro che hanno permesso e permettono tutt'ora di svolgere da remoto e in sicurezza tutte le attività lavorative.

L'offerta di RS per supportare i dipendenti e le relative famiglie si chiama RS per TE ed include:

- assicurazione AON spese mediche estesa ai famigliari;
- ticket lunch a giornata lavorativa;
- smart working;
- piano risparmio per investire in azioni RS a un importo agevolato;
- assistenza fiscale;
- welfare aziendale;
- corporate benefit;
- arval for employee.

### Congedo parentale

Negli ultimi tre anni 7 dipendenti hanno usufruito del congedo parentale e tutti, al termine del congedo, sono ritornati al lavoro.

RS Italia garantisce i congedi parentali previsti dalle direttive INPS tra cui maternità obbligatoria, facoltativa, interdizione pre e post partum per gli operatori di magazzino e congedo di paternità di 10 giorni. Inoltre, in aggiunta a quanto concesso dall'INPS vengono garantite a tutti i genitori presenti in RS Italia due ore ogni trimestre per necessità legate ai figli ed ai genitori.







# FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

Il nostro forte approccio di governance, etica e conformità garantisce che fare la cosa giusta sia alla base di tutto ciò che facciamo, sia nell'ambito delle nostre attività dirette che nella catena del valore globale, in modo da rimanere un partner fidato e trasparente per i nostri stakeholder.



ISO 9001  
ISO 14001  
ISO 45003





PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD



Agostino Ruggiero  
Head of Product & Supplier Management RS Italia

### Il nostro approccio

Abbiamo una solida struttura di governance ESG e di una serie di codici, politiche e standard per guidare il nostro approccio. Inoltre, abbiamo incorporato gli obiettivi ESG nella nostra RS Way. Al di là delle nostre attività dirette, ci impegniamo ad aumentare gli standard ambientali ed etici in tutta la nostra catena di fornitura attraverso il nostro approccio di approvvigionamento responsabile e il piano d'azione ESG per i fornitori volto ad incentivare le azioni per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità definiti dall'ONU (i 17 SDGs – Sustainable Development Goals). Questo nostro primo rapporto di sostenibilità concretizza inoltre la nostra volontà di essere trasparenti e di ispirare sempre più imprese della filiera ad agire in linea con i nostri principi.

### Organi societari di gruppo per la gestione dei temi ESG

Nel 2022/23 abbiamo istituito delle soluzioni ESG per garantire una supervisione dedicata alla realizzazione del nostro piano d'azione ESG 2030 con i nostri stakeholder, sostenendo al contempo la crescita aziendale attraverso lo sviluppo di soluzioni di prodotti e servizi ESG.

Debbie Lentz, Presidente, ESG Solutions, è responsabile di tutti gli aspetti ESG e fa parte dell'SMT che riporta al CEO.

Il nostro forte approccio di leadership ESG è completato da una serie di politiche e procedure che assicurano una solida governance, etica e conformità in tutta la nostra azienda e nella più ampia catena di fornitura.

Il Consiglio di amministrazione e i suoi Comitati sostengono la strategia e la governance dell'approccio ESG del Gruppo.

Il Consiglio di amministrazione tiene almeno una sessione di strategia ESG generale ogni anno, supportata da sessioni di approfondimento su argomenti ESG chiave e revisioni delle relative performance.

### Insieme per la sostenibilità

In occasione della creazione del primo piano ESG in Italia è stato costituito un comitato di sostenibilità, composto dalle principali figure del mondo ESG:

- Enrico Pescantini: **Head of marketing Italia**
- Silvia Di Nunzio: **People business partner**

- Roberta Schiappadori: **Communication manager**
- Gaia Naddeo: **EH&S Specialist**

Su base annuale il comitato si riunisce per la programmazione delle attività ESG. Una volta identificate le attività per ognuna di loro vengono coinvolti altri ruoli aziendali per collaborare alla loro implementazione.

Inoltre, ogni tre mesi il comitato e i vari ruoli coinvolti si riuniscono per monitorare le attività ed eventualmente aggiornarle. Il comitato di sostenibilità locale propone le iniziative ESG al LLT (Local Leadership Team).



Le nostre politiche ESG ed i relativi obiettivi non sono soltanto un imperativo etico, ma rappresentano un faro che ci guida nelle nostre scelte quotidiane: dalla valutazione preliminare dei fornitori all'inserimento dei loro prodotti nella nostra offerta. Siamo costantemente impegnati nell'offrire alternative sostenibili per garantire una scelta consapevole ai nostri clienti.

In generale, per noi "sostenibilità" non vuol dire essere interessanti per i nostri stakeholder, quanto poter contare su una collettività di individui realmente interessati a costruire un mondo migliore.



Agostino Ruggiero

## OGNI ANNO, OGNI DIRIGENTE SENIOR E MANAGER DEL PERSONALE A LIVELLO GLOBALE È TENUTO A RIVEDERE E SOTTOSCRIVERE IL CODICE DI CONDOTTA E A TENERE BRIEFING DI GESTIONE CON I PROPRI TEAM.

A livello locale, RS Italia ha declinato i suoi impegni in ulteriori politiche di cui segue una breve sintesi.

### Codice di Condotta

Stabilisce gli standard di comportamento a cui il personale di RS deve attenersi. Fornisce linee guida per garantire che manteniamo i più elevati standard di condotta e comportamento etici nella nostra pratica aziendale.

Abbiamo Standard minimi di gruppo, che stabiliscono le politiche di conformità del Gruppo e i requisiti di governance che si applicano a tutte le entità, funzioni e unità aziendali all'interno del Gruppo RS.

### Parità di Genere

Abbracciando la differenza, la nostra combinazione unica di punti di vista ed esperienza ci consentirà di comprendere e servire meglio la vasta gamma di esigenze, pensieri e background dei nostri clienti e fornitori. Stiamo mettendo la costruzione di una cultura più diversificata e inclusiva al centro della nostra visione strategica di diventare la prima scelta.

### Ambiente, Salute e Sicurezza e benessere psicosociale

Una buona gestione EH&S tutela non solo i nostri dipendenti e le altre persone che possono essere interessate dalle nostre attività, ma anche il nostro ambiente, impegnandoci attivamente per prevenire le emissioni, altre fonti di inquinamento e l'esaurimento delle risorse.

In ogni momento, le operazioni in tutto il mondo saranno condotte in modo da garantire la sicurezza ed il benessere dei nostri dipendenti e, allo stesso tempo, il raggiungimento del nostro Target zero.

### Speak up Policy

In linea con la nostra politica di whistleblower, Speak Up, cerchiamo di promuovere una cultura aperta e responsabile in cui i dipendenti possano esprimere le loro preoccupazioni senza timore di essere vittimizzati.

Promuoviamo il servizio Speak Up tra i nostri dipendenti attraverso campagne di formazione e sensibilizzazione. Il nostro Comitato di revisione riceve rapporti aggregati sulle questioni sollevate attraverso questi servizi e ne monitora la risoluzione.

### Ethical trading policy Politica di commercio etico

RS Group si impegna a raggiungere i più elevati standard etici e legali in tutte le società del Gruppo e nella catena di fornitura. Nell'ambito di questo impegno, cerchiamo di estendere questi standard ai nostri fornitori e agli altri partner commerciali. La politica del Gruppo in materia di commercio etico è riportata nel documento seguente, che stabilisce i nostri requisiti minimi. Questa politica mira a garantire che RS Group si approvvigioni di prodotti in modo etico e coerente, collaborando con i fornitori per migliorare le loro pratiche sociali e ambientali.

### Approfondimento sulla dichiarazione di commercio etico

RS Group plc si impegna a raggiungere i più elevati standard etici e legali in tutte le società del Gruppo e nella catena di fornitura.

Nell'ambito di questo impegno, cerchiamo di estendere questi standard ai nostri fornitori e agli altri partner commerciali. La politica del Gruppo in materia di commercio etico è riportata in uno specifico documento che stabilisce i nostri requisiti minimi. Questa politica mira a garantire che RS Group si approvvigioni di prodotti in modo etico e coerente, collaborando con i fornitori per migliorare le loro pratiche sociali e ambientali.

Continuiamo a lavorare con i nostri fornitori non solo per soddisfare questi requisiti minimi, ma anche per migliorare continuamente in linea con le migliori pratiche del settore.

Il nostro approccio è sostenuto dal Consiglio di Amministrazione del Gruppo e dai leader di tutta l'azienda. Manteniamo un quadro centrale del Gruppo per identificare i rischi materiali nella nostra catena di fornitura, consentendoci di concentrare la nostra attenzione e le nostre risorse in base al rischio. Comuniciamo i nostri requisiti e verifichiamo le prestazioni dei fornitori in materia di diritti umani, corruzione, conformità legale e standard di prodotto in linea con questo approccio basato sul rischio.



**RS Group ha definito una serie di politiche specifiche su molti dei temi della sostenibilità**, ed in particolare:

#### **Modern slavery statement/ Dichiarazione sulla schiavitù moderna**

Il Codice di Condotta del Gruppo definisce gli elevati standard etici di comportamento a cui tutti noi ci atteniamo. Non permetteremo che nessuna forma di schiavitù o di traffico di esseri umani abbia luogo in nessuna parte della nostra attività. Non utilizzeremo il lavoro minorile (in linea con la Convenzione sull'età minima dell'OIL), né il lavoro forzato.

#### **Modern slavery policy/Politica sulla schiavitù moderna.**

La nostra politica è quella di non collaborare con organizzazioni che utilizzano il lavoro minorile o il lavoro forzato. Abbiamo anche una serie di standard etici più ampi per i fornitori e la nostra politica è quella di rifornirci di prodotti e servizi solo da chi soddisfa, o è disposto ad agire per soddisfare, tali standard.

#### **Anti-Bribery Policy/ Politica Anticorruzione**

RS Group ha un approccio di tolleranza zero nei confronti di tutte le forme di corruzione e concussione. Ci impegniamo a condurre la nostra attività e i nostri affari in modo tale da garantire che non sia coinvolta o agevolata alcuna forma di corruzione.

#### **Competition law compliance / Conformità alla normativa sulla concorrenza.**

Il Gruppo RS compete in modo leale e vigoroso ovunque operi. La nostra politica è quella di rispettare tutte le leggi in materia di concorrenza e antitrust che ci riguardano.

**Sono state anche definite una serie di politiche riguardanti i temi della qualità e conformità alle normative di settore. I temi più importanti e non esaustivi sono:**

- minerali di conflitto;
- direttiva europea RoHS che riguarda la limitazione delle sostanze pericolose nei prodotti elettrici ed elettronici;
- Regolamento europeo Reach concernente la registrazione;
- valutazione, autorizzazione e restrizione delle sostanze chimiche.

#### **Altre normative per evitare il commercio illegale**

I sistemi di RS sono in grado di riconoscere i red flag indicators (compresi i prodotti a dual use) per le consegne ai paesi sensibili. Per contribuire a combattere il commercio illegale e sostenere gli sforzi di sicurezza internazionali, RS garantisce che tutte le esportazioni vengano sottoposte e soddisfino controlli e normative rigorosi. Ciò include embarghi di gruppo, controllo nazionale delle esportazioni, normative sul dual use, sanzioni internazionali e il controllo della Denied Persons list, all'interno della quale sono dichiarate le persone cui sono state negate le autorizzazioni alle esportazioni.

#### **Corruzione e comportamenti anti-collusivi**

RS Italia condanna la corruzione in ogni sua forma ed è dotata di un Modello Organizzativo e di gestione conforme al D.Lgs. 231/2001. In applicazione a quanto previsto dalla normativa è stato valutato il rischio corruzione e ne viene data comunicazione internamente ed esternamente.

I rischi ipotizzati e i possibili reati si riferiscono alla corruzione nei rapporti con la Pubblica Amministrazione ed alla corruzione privata oltre che all'istigazione alla corruzione tra privati.

Con riferimento agli anni passati, l'Azienda non è a conoscenza di episodi di corruzione, né sono stati segnalati casi riconducibili a essa. Non sono inoltre in corso cause legali o procedimenti penali contro l'Azienda o i suoi dipendenti per accuse di corruzione.

Si ritiene che i soggetti maggiormente sensibili al tema siano i lavoratori a stretto contatto con clienti e fornitori ed a tal proposito RS Italia si impegna alla formazione, alla sensibilizzazione ed al controllo dei soggetti potenzialmente sensibili a questa tematica attraverso la prevenzione garantita dall'applicazione rigorosa del Modello 231.

Tutti i lavoratori di RS Italia sono tenuti a frequentare annualmente ed obbligatoriamente corsi di formazione sulla corruzione e ricevono sensibilizzazione periodica sul Modello 231. Al termine di ogni corso è inoltre previsto un test per la verifica dell'apprendimento delle tematiche trattate.

Le politiche, il Codice Etico e il Modello 231 sono condivise anche esternamente, in particolare durante la partecipazione alle gare ma, in ogni caso, le politiche ed il Codice Etico sono sempre resi disponibili per tutte le parti interessate sul sito aziendale.

Per prevenire la corruzione da parte dei soggetti a diretto contatto con i fornitori, oltre a far firmare ognuno

dei suoi fornitori la Politica commerciale etica di RS Group, è inoltre prevista una netta separazione tra il personale che prende accordi con i fornitori e i dipendenti che effettuano gli ordini ai fornitori stessi; inoltre, a tutti i venditori vengono comunicate e consegnate le politiche, le procedure aziendali e il Codice Etico al momento dell'assunzione. Si può affermare con certezza che la corruzione è un tema molto sensibile e sentito a tutti i livelli aziendali e che RS Italia cerca di portare questa sensibilità anche all'esterno dell'organizzazione con tutte le parti interessate.

### Il Sistema di Gestione integrato della Qualità, Ambiente, Sicurezza, PdR125, ISO45003

Da tantissimi anni abbiamo adottato un sistema di gestione per la qualità, nell'ambito del quale tutti i processi principali dell'azienda sono mappati e gestiti contribuendo alla chiarezza dei ruoli di ciascuna funzione aziendale e lo svolgimento di attività operative in maniera snella ed efficace. È presente un sistema di "continuous improvement", integrato con il sistema di gestione per la qualità con numerosi progetti di miglioramento delle prassi di gestione e dei processi aziendali, con la partecipazione di numerosi dipendenti. Il sistema di gestione, si è sviluppato gradualmente nel tempo con l'integrazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei Lavoratori certificato secondo la norma ISO 45001 (già descritto nella sezione dedicata alle persone) e con un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001 nel 2022.

Gli ulteriori sviluppi del sistema di gestione integrato sono stati nel 2023 l'introduzione di un sistema di gestione per la parità di genere certificato secondo la PDR 125 (già descritto nella sezione dedicata alla Diversità di leadership) ed il sistema di gestione della salute e sicurezza psicologica sul lavoro e dei rischi psicosociali certificato secondo la norma ISO 45003.

### ISO 14001 e gestione ambientale

Il sistema di gestione ambientale aiuta l'azienda ad identificare come elemento primario i possibili aspetti ed impatti ambientali di un'attività per poterli valutare dal punto di vista quantitativo e normativo e per definire obiettivi per gli aspetti più significativi. Questo approccio ha portato alla predisposizione di procedure operative ed all'attuazione di interventi di efficientamento i cui risultati sono riassunti nei grafici rappresentanti in questo rapporto (pilastro n. 1 "promuovere la sostenibilità").

### Non conformità ambientali

L'organizzazione non ha riscontrato non conformità con leggi o normative in materia ambientale e non ha ricevuto sanzioni monetarie e non monetarie per il mancato rispetto di leggi e/o normative ambientali.

### ISO 45003

Secondo i dati raccolti dall'OMS nel 2021, più di 300 milioni di persone nel mondo soffrono di disagi mentali legati al mondo del lavoro, tra cui esaurimento, ansia, depressione o stress post traumatico.

Un lavoratore su quattro in Europa ritiene che il lavoro incida negativamente sulla propria salute psicologica.

Per tutelare le proprie persone RS ha deciso di implementare lo standard ISO 45003 che fornisce una guida pratica sulla gestione della salute psicologica sul posto di lavoro.

Il progetto che ha subito raccolto il favore dell'alta direzione, motivata a costruire un ambiente di lavoro positivo supportata da un framework per la gestione della salute e della sicurezza psicologica, è iniziato a gennaio 2023 con il coinvolgimento delle figure centrali (HR, ASPP, RLS, RSU e comunicazione interna) in un corso di sensibilizzazione sulla tematica.

Nei mesi successivi sono state svolte delle interviste e aggiornata la valutazione stress lavoro correlato al fine di avere una fotografia della realtà in RS Italia.

Nuove prassi sono state inserite all'interno del sistema di gestione già in essere: rilevati gli eventi significativi per gli aspetti di rischio psicosociale, previste nuove modalità per la gestione delle emergenze che tenga conto anche di questi aspetti. A settembre 2023 sono stati svolti dei corsi di informazione per tutti i preposti ed i lavoratori.

Tra settembre ed ottobre 2023, BSI ha certificato positivamente l'attenzione e l'impegno di RS Italia al tema della salute psicosociale all'interno dei luoghi di lavoro.

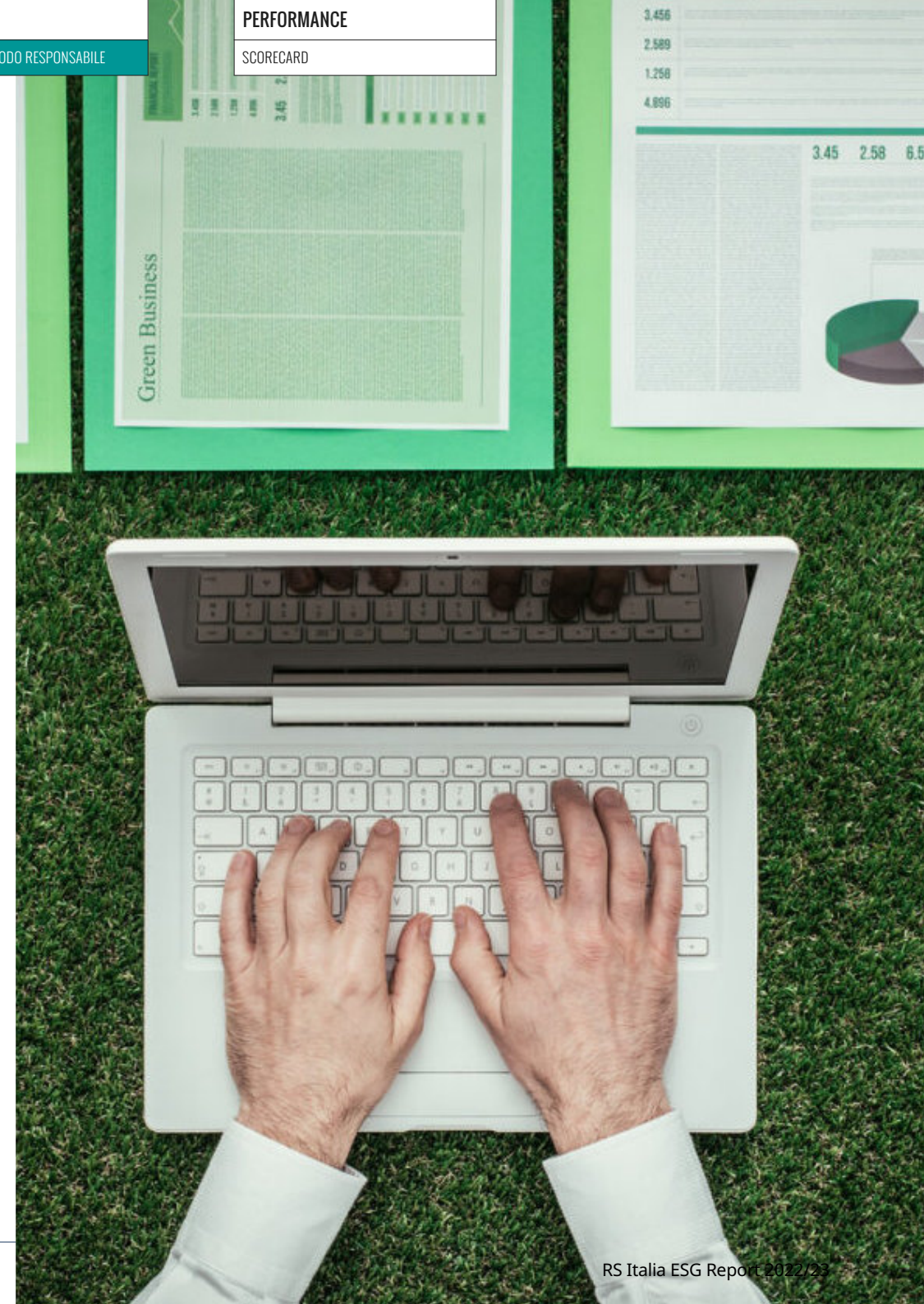
### Programma di assistenza sulla salute mentale

Assicurare il benessere, anche e soprattutto quello psicologico, e la sicurezza delle nostre persone rappresenta uno dei pilastri fondamentali del nostro Strategic Framework.

Il Gruppo mette a disposizione il Programma di assistenza ai/alle Dipendenti (EAP) che offre a te e alla tua famiglia una guida e un supporto qualificato per qualsiasi tipo di problematica.

L'EAP è gestito da ICAS International, un ente completamente indipendente che tratta sempre le informazioni personali con la massima riservatezza.

Il portale web portale ICASHealth, ricco di risorse utili per rispondere alle domande sulla salute e sul benessere: dai consigli per tenersi in forma e mangiare in modo sano alle indicazioni sulle relazioni familiari, sulla gestione dello stress e sulla gestione dei conflitti.





# DIRITTI UMANI

RS Italia riconosce il dovere di contrastare la schiavitù moderna in ogni sua forma, dichiarando di non consentire, né agevolare e tantomeno tollerare alcuna forma di schiavitù moderna nell'azienda e lungo l'intera filiera.

A tal fine i fornitori sono chiamati a:

- non imporre discriminazioni in base a sesso, identità di genere, orientamento sessuale, status etnico o nazionale, colore della pelle, religione, stato civile o matrimoniale, gravidanza, stato di famiglia, persone a carico, età, disabilità, classe sociale, appartenenza a un sindacato, opinioni politiche o percorso scolastico;
- trattare i dipendenti con rispetto e dignità;
- garantire che nessun lavoratore subisca molestie o abusi fisici, sessuali, psicologici o verbali;
- consentire ai lavoratori la libertà di associazione e di contrattazione collettiva attraverso la formazione o l'adesione a comitati aziendali e sindacati di loro scelta;
- fornire permessi in conformità ai requisiti normativi e alle leggi minime e garantire che tutte le ore di straordinario siano volontarie e pagate alla tariffa di straordinario o supplementare prevista per legge;
- fornire un pacchetto retributivo equo che includa salari e benefit con ferie retribuite e orari di lavoro con periodi di riposo adeguati che soddisfino o superino lo standard minimo legale.

## Lavoro minorile e lavoro forzato

### RS ITALIA SI IMPEGNA A NON COLLABORARE CON ORGANIZZAZIONI CHE AGEVOLANO FORME DI SCHIAVITÀ, FRA CUI IL LAVORO MINORILE O IL LAVORO COATTO, O CHE NON RICONOSCONO LA LIBERTÀ SINDACALE O LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.

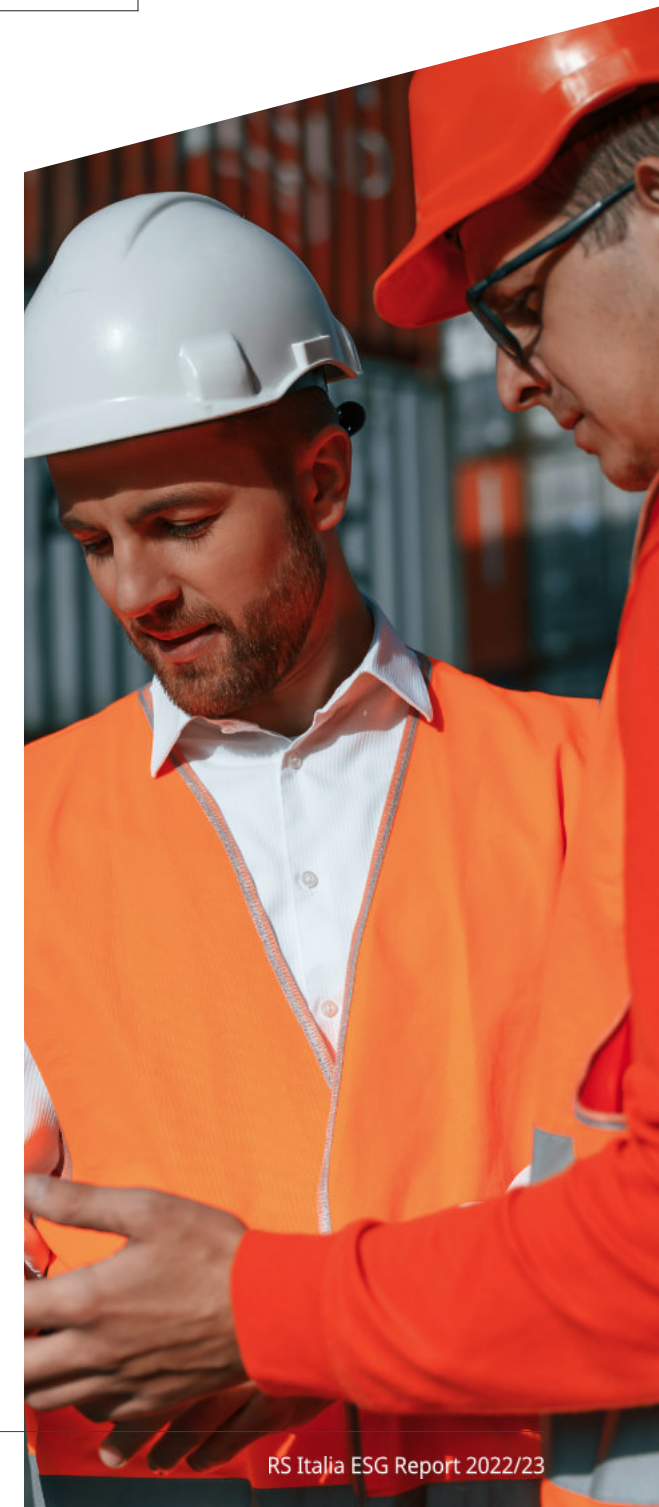
Inoltre, i fornitori e le terze parti con cui RS Italia collabora sono tenuti a rispettare gli stessi standard in relazione a fornitori e terze parti con cui a loro volta entrano in contatto. A tale scopo RS Italia si impegna a far firmare ad ognuno dei suoi fornitori la Politica commerciale etica di RS Group.

Il gruppo di RS, inoltre, si impegna ad aumentare la sensibilizzazione in merito alle pratiche sulla lotta alla schiavitù e alla tratta di esseri umani. Con l'approccio a tolleranza zero sulla schiavitù moderna RS Italia si impegna a:

- non permettere alcuna forma di schiavitù e traffico di esseri umani all'interno dell'azienda;
- non sfruttare il lavoro minorile né il lavoro coatto;
- riconoscere la libertà di sindacale, consentendo ai nostri dipendenti di costituire ed entrare a far parte di organizzazioni sindacali di loro scelta senza la nostra autorizzazione;
- riconoscere la contrattazione collettiva, laddove richiesto dalle leggi locali;
- rispettare tutte le leggi, le normative e i regolamenti pertinenti in materia di schiavitù moderna;
- pubblicare dichiarazioni sulla schiavitù moderna, in conformità con le leggi pertinenti;

- richiedere ai fornitori e alle terze parti di rispettare quanto sopra dichiarato;
- educare e sensibilizzare i membri dell'azienda nell'identificazione e segnalazione dei casi di schiavitù moderna.

**I DIPENDENTI DI RS ITALIA SONO TENUTI A SEGNALARE EVENTUALI O SOSPETTI CASI DI SCHIAVITÀ MODERNA E/O DI TRAFFICO DI ESSERI UMANI, IN QUALSIASI PARTE DELL'AZIENDA O DELLA FILIERA ATTRAVERSO IL PROCESSO DI WHISTLEBLOWING "SPEAK UP", OPPURE DIRETTAMENTE AL PROPRIO LINE MANAGER.**



## Filiera responsabile

# RS RICEVE FEEDBACK SPONTANEI E COSTANTI DA PARTE DEI FORNITORI CHE RICONOSCONO E RITENGONO CHE L'AZIENDA SIA UN OTTIMO PAGATORE. RS, INFATTI, SI IMPEGNA A ORGANIZZARE LA GESTIONE DEI PAGAMENTI IN MODO TALE DA EVITARE FENOMENI DI CORRUZIONE, COLLUSIONE O RIPERCUSSIONE LEGATA A RAPPORTI PERSONALI.

## Filiera responsabile

I fornitori di servizi, in particolare quelli che effettuano le manutenzioni agli impianti importanti del Distribution Center di Vimodrone, sono ormai storici, grazie all'ottimo rapporto di collaborazione che si è instaurato. Il rischio di non poter effettuare le manutenzioni a causa di interruzione del servizio di taluni fornitori è decisamente basso. Nel FY 2024 è stata avviata un'attività di audit verso fornitori di servizi. Tra i primi sottoposti a verifica vi è stata la società che si occupa del trasporto e smaltimento dei rifiuti speciali e la società che effettua manutenzione ai carrelli elevatori. Anche per i fornitori di imballaggi nel corso degli ultimi due anni RS ha aumentato la pressione sulle tematiche della sostenibilità, in particolare ambientale: vengono infatti richieste tutte le informazioni disponibili sul materiale e la riciclabilità degli stessi, che per legge devono anche essere riportati sull'imballaggio stesso. In futuro per i fornitori strategici verrà richiesta la valutazione Ecovadis.

## Percentuale di fornitori registrati in EcoVadis

Il 50% per volume dei Fornitori globali ha un'iscrizione a EcoVadis.

Siamo in procinto di inviare i questionari di qualifica per i nostri fornitori locali.

## Percentuale di fornitori di RS PRO membri SEDEX

• Il 49% dei fornitori RS PRO per volume sono Membri Sedex.

• Il 25% dei fornitori in base ai volumi sono impegnati in iniziative SBTi (Science Based Target initiative).

## Percentuale di fornitori che aderiscono allo standard aziendale di commercio etico

**Il 52% per volume dei Fornitori globali ha firmato la nostra dichiarazione di commercio etico. Siamo in procinto di inviare i questionari di qualifica per i nostri fornitori locali.**

## Minerali di conflitto e materiali pericolosi

In qualità di fornitore di prodotti industriali ed elettronici, il nostro impegno per la conformità e la qualità definisce il nostro approccio per mantenere i prodotti che vendiamo liberi da sostanze pericolose soggette a restrizioni.

Per raggiungere questo obiettivo, abbiamo processi di due diligence per identificare e verificare la fonte dei minerali contenuti nei nostri prodotti e lavoriamo a stretto contatto con i fornitori per fronteggiare le sfide.

Sosteniamo l'Iniziativa Minerali Responsabili e gli sforzi delle organizzazioni per i diritti umani per porre fine alla violenza e alle atrocità in Africa centrale, da dove provengono molti materiali di conflitto.

In Nord America, rispettiamo il Dodds Frank Act e, di conseguenza, richiediamo i modelli di rendicontazione dei minerali dei conflitti (CMRT) a tutti i fornitori interessati.

Abbiamo raccolto i CMRT per il 75% dei fornitori applicabili alle nostre attività in Nord America.

Un certo numero dei nostri fornitori nelle Americhe

sono anche fornitori del Gruppo, il che significa che abbiamo CMRT per il 35% dei nostri 2.500 fornitori del Gruppo.

# LA NOSTRA POLITICA E DICHIARAZIONE SUI MINERALI DA CONFLITTO E SUI MATERIALI PREOCCUPANTI FORNISCE UN AGGIORNAMENTO ANNUALE DEI NOSTRI SFORZI IN QUESTO SETTORE.

## Catena di fornitura che rispetta il genere

### Case study

RS Group crede che una maggiore diversità e inclusione (D&I) all'interno dell'azienda e in tutta la nostra catena di valore non sia solo un "nice to have" ma porti ad una maggiore innovazione, a un migliore processo decisionale e a reclutare e trattenere i migliori talenti nel nostro settore.

Nell'ambito dell'impegno per la D&I, RS Group ha istituito il primo programma di diversità e inclusione dei fornitori all'interno dell'azienda RS Integrated Supply negli Stati Uniti.

Si è scelto di iniziare negli Stati Uniti perché la diversità dei fornitori nell'ambito degli appalti è già un approccio maturo e di buona pratica, grazie alle normative di supporto.

**L'obiettivo di RS Group è offrire opportunità alle aziende storicamente sottorappresentate nelle catene di fornitura globali, rendendo più facile la loro collaborazione con noi. Lavorando con aziende piccole, svantaggiate, a conduzione femminile, etnicamente diverse e altre imprese sottorappresentate, costruiamo catene di fornitura più forti e diversificate. E questo, in ultima analisi, contribuisce a creare comunità più eque ed economie locali più resistenti.**



### Politica di commercio etico

Nel febbraio 2022 è stata introdotta la politica di commercio etico e chiesto ai fornitori di sottoscriverla.

Come azione del nostro piano ESG Italia 2023/2024 c'è la creazione di un questionario contenente i principali requisiti ESG che i fornitori dovranno compilare come parte del nostro processo di pre-qualificazione e di riqualificazione a intervalli concordati.

### Manuale ESG per fornitori

A febbraio 2023 è stato lanciato il primo manuale ESG dedicato ai fornitori.

All'interno del manuale rivolgiamo 10 richieste che riteniamo fondamentali e che si inseriscono all'interno di 3 obiettivi ESG:

- promuovere la sostenibilità;
- fare impresa in modo responsabile;
- dare più potere ai dipendenti.

All'interno di queste richieste abbiamo quattro aree chiave: sottoscrivere la nostra dichiarazione di commercio etico, offrire prodotti più sostenibili, definire gli SBT (Science Based Target) e valutare le performance ESG attraverso le piattaforme EcoVadis e/o Sedex.

### RS CONNECT 2023

Il 18 e il 19 ottobre 2023, più di 80 colleghi RS hanno incontrato oltre 200 clienti e 76 supplier ad Arese (MI), presso il Museo Storico Alfa Romeo.

Due giornate che si sono rivelate un'occasione davvero unica di far conoscere il nostro impegno a favore della sostenibilità, il primo giorno ai nostri fornitori, e il secondo a fornitori e clienti.

Abbiamo infatti presentato la linea Prodotti Better World - ovvero una gamma di articoli che rispondono a diversi requisiti di ecosostenibilità e standard etici, e che ha destato l'interesse dei fornitori perché permette a tutti gli acquirenti di individuare, direttamente dal nostro sito, soluzioni che rappresentano una scelta più ecologica rispetto ad altre. Alla fine del primo giorno abbiamo anche organizzato una riunione plenaria con i nostri fornitori: più di 200 fornitori hanno potuto assistere alle presentazioni di Diego Comella, Marco Beltramo, Enrico Pescantini e Agostino Ruggiero sui risultati del nostro Gruppo e le novità principali, parlando di strategia commerciale, ESG e nuove opportunità.

### Preparazione ai regolamenti ESG emergenti

Il mondo della rendicontazione ESG sta maturando rapidamente; ogni anno vengono introdotti nuovi regolamenti, requisiti di rendicontazione che richiedono dati sempre più dettagliati e raccolti con elevata frequenza oltre a valutazioni di materialità finanziaria e piani di transizione climatica.

Tale approccio è importante per garantire che le organizzazioni comunichino in modo trasparente e accurato i loro progressi e si sforzino di migliorare i propri risultati ESG.

Anche per il gruppo RS è essenziale che il nostro programma di rendicontazione ESG stia al passo per soddisfare i crescenti requisiti normativi oltre a dimostrare i progressi che stiamo facendo per raggiungere il nostro ambizioso obiettivo ESG 2030 e per dettagli si rimanda al Rapporto di sostenibilità del Gruppo al quale RS Italia contribuisce.

### Valutazione sociale e ambientale nella catena di fornitura

È fondamentale che le aziende di tutta la catena del valore siano allineate sui temi più importanti e collaborino per promuovere le azioni ESG. Attraverso prodotti e imballaggi sostenibili, una catena di approvvigionamento a zero emissioni e pratiche di acquisto responsabili stiamo rafforzando il nostro ruolo nella catena del valore industriale contribuendo a guidare l'azione ESG con i nostri partner. Stabilendo standard chiari fin dall'inizio nel nostro processo di selezione dei fornitori, possiamo assicurare di dare priorità a partner che condividono i nostri valori e che mostrano evidenza di azioni di miglioramento in tema di sostenibilità, sia all'interno della propria azienda che con i partner esterni.

Dall'inizio del 2021/2022 RS group ha iniziato a collaborare con la piattaforma EcoVadis per analizzare le prestazioni ESG dei principali fornitori.

Da allora il 50% dei fornitori è stato valutato secondo i criteri di EcoVadis.

### Audit

Da maggio 2019 sono stati svolti a livello di gruppo 143 audit presso i fornitori RS PRO. Queste verifiche coprono il 90% dei partner RS PRO che operano in paesi di provenienza a più alto rischio.

Nel 2022/23, il gruppo RS ha condotto 23 audit in loco e 17 audit a distanza per valutare nuovamente i restanti fornitori ad alto rischio e confermare i miglioramenti.

A livello locale nel 2023 sono stati effettuati due audit presso fornitori di servizi (tra cui un impianto di smaltimento rifiuti) ed hanno dato esito positivo.





## RS ITALIA E PVS S.P.A.

**FUTURA**, il kit di primo soccorso donato ai dipendenti di RS Italia, racchiude i concetti di innovazione e sostenibilità promossi da entrambe le aziende. Si tratta, infatti, di una reinterpretazione in chiave ecologica della classica cassetta del pronto soccorso.

**FUTURA** è una valigetta ecosostenibile destinata alla custodia e al trasporto degli strumenti di primo soccorso. Si tratta, infatti, di una valigetta completamente biodegradabile in quanto è realizzata al 100% con materiali riciclati aggiungendo PP/Farina di Legno (WPC-Wood Plastic Compound) con cariche vegetali tra il 30-40%” spiega Irene Perego, CEO di PVS.

### Collaborano per un ambiente di lavoro più sicuro

Un luogo di lavoro sicuro è fondamentale per la salute e il benessere dei dipendenti; incidenti, lesioni e malattie possono avere conseguenze devastanti per i lavoratori e le loro famiglie. Rendere sicuro un ambiente di lavoro riduce il rischio di incidenti e garantisce che i lavoratori siano istruiti e attrezzati per affrontare situazioni potenzialmente pericolose, ciò contribuisce a una forza lavoro più sana e produttiva.

“La salute, la sicurezza e il benessere delle nostre persone sono alla base di tutto ciò che facciamo. - spiega Diego Comella, Managing Director di RS Italia - “Ad esempio, nel 2015 abbiamo installato nelle nostre sedi due defibrillatori semi automatici e formato 19 volontari. Nel 2023 abbiamo deciso di ampliare il numero di addetti, formando altre 15 persone. Ora, all'interno di RS Italia possiamo contare 34 persone con la qualifica di addetti DAE. Inoltre, sempre nel 2023 abbiamo ampliato il numero di addetti al primo soccorso, raggiungendo la quota di 37 operatori”.

La collaborazione con PVS S.p.A. nasce proprio a fronte della volontà di tutelare la salute delle persone. Fondata a Milano nel 1975, PVS S.p.A. è oggi la più importante realtà italiana ed europea nella realizzazione di sistemi e prodotti per la rianimazione, il pronto soccorso e l'emergenza. Tra i prodotti di punta di PVS S.p.A. spiccano armadietti e valigette per il pronto soccorso a norma del Dgls 81 del 9 aprile 2008, kit per l'emergenza e la rianimazione, barelle, tavole spinali, kit per immobilizzazione, medicazione e ossigenoterapia.

Per suggellare la partnership con RS Italia, PVS S.p.A. ha donato a tutti i dipendenti di RS un kit di primo soccorso al fine di promuovere una cultura della sicurezza anche al di fuori dell'ambiente lavorativo, o comunque dei confini imposti dalle relative normative in materia.



Siamo orgogliosi di poter collaborare con un fornitore come PVS S.p.A., da anni RS Italia desidera coinvolgere i fornitori nel proprio piano ESG, per assicurare una supply chain sostenibile ed etica. Cooperiamo con migliaia di fornitori per promuovere gli acquisti etici e migliorare le loro prassi di lavoro, perché solo lavorando insieme, possiamo essere artefici di un cambiamento positivo per l'ambiente, il nostro personale e le nostre comunità



Diego Comella  
Managing Director RS Italia



## Tutela della privacy

## LA PRIVACY DEI CLIENTI, DIPENDENTI E FORNITORI

Le aziende che fanno parte di RS raccolgono e utilizzano informazioni personali dei clienti, dei dipendenti, dei fornitori e degli utenti del web, nello svolgimento delle abituali attività. Tra le "informazioni personali" sono inclusi nomi, indirizzi e-mail e altri dettagli di contatto, qualifiche lavorative, storico degli acquisti, nome utente, informazioni sull'account e password, candidature di lavoro, file personali e dossier sanitari aziendali. Ci sono anche dati chiamati "dati dei clienti speciali": informazioni che rivelano le origini razziali o etniche del cliente, le sue opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, l'appartenenza a un sindacato, i dati genetici e i dati biometrici utilizzati allo scopo di identificarlo, informazioni relative allo stato di salute o informazioni relative alla vita o all'orientamento sessuale.

I candidati interessati a lavorare presso RS ci affidano i loro dati personali; perciò, l'Azienda si impegna a rispettare la loro privacy e la loro riservatezza nel rispetto delle normative applicabili. A tal proposito è stato attuato un programma sulla privacy che si applica a tutte le aziende di RS e a tutto il personale che opera in Europa. Questo definisce gli obblighi di governance per implementare e gestire il programma sulla privacy ed illustra 9 principi che tutti i dipendenti devono rispettare quando raccolgono, usano e archiviano informazioni personali, quali:

- 1) Imparzialità e trasparenza: elaborare e/o trattare le informazioni personali in modo imparziale e informare i singoli sulle modalità e sulle motivazioni di tale trattamento.
- 2) Liceità del trattamento: trattare le informazioni personali, comprese quelle speciali, in conformità alla legge.
- 3) Limitazione dello scopo: raccogliere le informazioni

personali solo per uno scopo specifico, esplicito e legittimo.

- 4) Riduzione al minimo dei dati: elaborare le informazioni personali solo se queste sono adeguate, rilevanti e limitate allo scopo per cui sono state raccolte.
- 5) Precisione dei dati: adottare procedure per assicurare che le informazioni personali siano accurate, complete e aggiornate.
- 6) Diritti soggettivi: consentire ai singoli individui di esercitare il diritto di accesso, cancellazione, rettifica, portabilità e opposizione.
- 7) Limitazione all'archiviazione dei dati: mantenere i dati personali solo per il tempo necessario allo scopo per cui sono stati raccolti.
- 8) Sicurezza dei dati: adottare le precauzioni di sicurezza appropriate per proteggere i dati personali, anche quando i dati personali sono trattati da terze parti.
- 9) Responsabilità: adottare le procedure necessarie per garantire la conformità ai 9 principi sulla protezione dei dati e al programma sulla privacy.

Come dice il primo principio, quindi, è essenziale che i clienti siano informati sulla gestione delle loro informazioni personali, spiegando i seguenti concetti:

- chi elaborerà i dati;
- perché i dati vengono elaborati;
- dove i dati verranno conservati e chi avrà accesso ad essi, se verranno condivisi con organizzazioni esterne e/o inviati in altri territori;
- in quale modo è possibile contattare RS per porre domande sul modo con cui vengono trattati i dati, con quali modalità possono accedervi ed eventualmente correggerli;
- a chi devono rivolgersi per dubbi sull'Informativa sulla protezione dei dati e la privacy di RS.

E per ciascun dato conservato è necessario accertarsi:

- di conservarli e archivarli in conformità

- all'Informativa sulla conservazione dei dati;
- di verificarli in modo che siano sempre accurati e aggiornati altrimenti di eliminarli periodicamente;
- che siano accessibili solo dal personale di RS;
- che siano protetti da crittografia e password in base alle informative sulla sicurezza delle informazioni;
- che il cliente abbia accesso alle proprie informazioni e possa correggerle o aggiornarle (sia su richiesta che in modo autonomo).

Per garantire che i principi sulla protezione dei dati vengano implementati in RS, sono stati introdotti processi di governance: tra questi spicca la formazione: per garantire che tutti i dipendenti che accedono alle informazioni personali sappiano farlo in modo appropriato è stato ideato un programma di formazione annuale obbligatoria per tutti i dipendenti, che ricevono l'opportuna formazione entro un periodo di tempo ragionevole dal loro ingresso nell'Azienda. Questa formazione informa adeguatamente anche sul GDPR. Nel 2022/23 il 100% dei nostri dipendenti ha completato la formazione sulla privacy.

I dati dei clienti vengono utilizzati per attività di marketing, consegna di prodotti e servizi e risposta alle richieste dei clienti. Quando sono utilizzati per soddisfare scopi aziendali, è necessario accertarsi che venga fatto in modo appropriato e con le dovute misure di tutela, in modo da non nuocere a nessuno. Per questo vengono usati numerosi sistemi informatici per gestire e proteggere ciascun dato personale, alcuni di questi sono forniti da terze parti accuratamente selezionate. Tutte le politiche dell'Azienda impongono ai dipendenti di rispettare la privacy e di seguire le linee guida su come trattare le informazioni a cui hanno accesso. È responsabilità di ogni dipendente valutare sempre attentamente le implicazioni di qualsiasi attività che coinvolga le informazioni personali dei propri colleghi.

RS non ha ricevuto alcuna denuncia riguardante le violazioni della privacy dei clienti, sono state ricevute soltanto richieste di cancellazione in seguito alle quali, rispettando il diritto all'oblio, è stata apportata la cancellazione come da procedura. Nel caso in cui vengano rilevate fughe, furti o perdite di dati dei clienti è previsto che venga aperta una segnalazione con una descrizione dei fatti, la segnalazione viene poi gestita da RS Group in UK che avvia indagini per capire cos'è successo.

### Approccio basato sul rischio alla sicurezza dei dati e delle informazioni

Un'analisi periodica basata sui rischi ci aiuta a definire le aree di attenzione e un kit di strumenti dedicato alla conformità è a disposizione di tutto il personale. Per incorporare le considerazioni sulla privacy nei nostri processi, la nostra rete globale di responsabili locali dei dati ha continuato a fornire informazioni pertinenti al nostro personale e a intraprendere azioni appropriate.

### Sicurezza dei dati e delle informazioni

A livello di Gruppo abbiamo in atto un solido programma di sicurezza delle informazioni al centro del quale c'è una politica di sicurezza delle informazioni allineata ai principi del NIST-CSF e della ISO 27001. Riconosciamo l'elevata fiducia che clienti, fornitori e dipendenti ripongono in noi. È per questo che manteniamo un alto livello di attenzione per la sicurezza dei dati e delle informazioni. Abbiamo erogato una formazione dedicata alla sicurezza delle informazioni e 169 persone hanno completato il training nel 2022/23. Forniamo inoltre regolarmente materiale di sensibilizzazione alla sicurezza che aiuta i nostri dipendenti a stare al sicuro online, compresi brevi video con consigli sulla sicurezza delle informazioni, sviluppati in collaborazione con specialisti.

# STANDARD E RATING CON I QUALI CI CONFRONTIAMO A LIVELLO DI RS ITALIA

A livello di RS Italia nel FY 2023 possiamo vantare i seguenti risultati in tema di sostenibilità.

## I nostri rating ESG



## Le nostre certificazioni:


- ISO 9001:2015**
- ISO 14001:2015**
- ISO 45001:2018**
- ISO 45003:2021**
- UNI PDR 125:2022**



# PERFORMANCE STORECARD GRUPPO RS

**Andamento delle performance:**

- In corso o in avanzamento
- Da monitorare
- Sono necessario ulteriori azioni

PILASTRO	AZIONE	OBIETTIVO <sup>1</sup>	PARAMETRO <sup>2</sup>	AZIONE	PROGRESSIONE FINO AD OGGI	BASELINE (2019/20)	ATTUALE (2022/23)	OBIETTIVO (2029/30)
 <p>Promuovere la sostenibilità</p>	<b>CO2</b>	Ridurre le emissioni delle nostre attività del 75% entro il 2029/2030.	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (Scope 1 e 2) <sup>3,4</sup> <small>* Escluse le acquisizioni dopo il 2019/2020.</small>	●	58%	12,000	5,000	3,000
		Ridurre le emissioni delle nostre attività del 75% entro il 2029/2030.	Tonnellate di CO <sub>2</sub> e (Scope 1 e 2) <sup>3,4</sup> <small>*Baseline* 2019/2020 ripianificata per includere le imprese acquisite tra il 2019/2020 e il 2021/2022, al fine di raggiungere il nostro target attraverso SBTi.</small>	●	62%	13,100	5,000	3,300
	<b>Imballaggi</b>	Ridurre il volume degli imballaggi del 30% entro il 2030.	Tonnellate di imballaggio / €m fatturate <sup>5</sup> .	●	32%	2.38	1.63	1.67
		100% degli imballaggi riutilizzabili o riciclabili entro il 2030.	% degli imballaggi in peso.	●	94%	90% (2020/2021)	94%	100%
	<b>Rifiuti</b>	Produrre i nostri imballaggi con il 50% di materiale riciclato entro il 2030.	% degli imballaggi in peso.	●	42%	42%	42%	100%
		Ridurre il volume dei rifiuti del 50% entro il 2030.	Tonnellate di rifiuti / €m fatturate.	●	12%	1.49	1.31	0.75
		Raggiungere l'obiettivo 0 Waste ed eliminare lo smaltimento in discarica nelle nostre attività dirette entro il 2030.	% Di rifiuti inviati in discarica.	●	5%	7%	5%	0%
		Riciclare >95% dei nostri rifiuti entro il 2030.	% di rifiuti riciclati.	●	76%	79%	76%	>95%
	<b>Trasporti</b>	Ridurre del 25% le nostre emissioni in ambito scope3 legate ai trasporti entro 2030.	Tonnellate di CO2 derivanti dalle emissioni dei trasporti in ambito Scope3/tonnellate di prodotto venduto <sup>3,5</sup> .	●	28%	1.67	1.21	1.25
	<b>Prodotti e soluzioni</b>	Sviluppare prodotti e servizi innovativi e sostenibili per tutti i nostri clienti.	Numero di prodotti inclusi della categoria Better World.	●	c. 20k	c. 20k (2022/23)	c. 20k	100k
	<b>Supply Chain sostenibile</b>	Coinvolgere il 67% dei nostri fornitori per fissare SBTs entro il 2025.	% di fornitori coinvolti negli SBTs.	●	25%	15% (2020/21)	25%	67% (2024/25)

1. Tutti gli obiettivi sono inclusi nel periodo compreso tra il 2019/2020 e il 2029/2030, se non diversamente specificato.

2. Tutte le metriche escludono i dati delle acquisizioni avvenute nel 2022/2023.

3. Assicurato esternamente da ESM CVS.

4. Copre le attività sotto il nostro controllo finanziario ea livello globale, ma esclude diversi siti minori dove i costi e il consumo dell'energia sono contenuti nei costi di locazione.




5. I KPI (indicatori di Performance) sono su una base di tasso di cambio costante e sono aggiornate per riflettere i cambi nella rendicontazione della metodologia e/o fattori delle emissioni.

PILASTRI			
PROMUOVERE LA SOSTENIBILITÀ	SOSTENERE L'INNOVAZIONE E L'ISTRUZIONE	DARE PIÙ POTERE AI NOSTRI DIPENDENTI	FARE IMPRESA IN MODO RESPONSABILE

PERFORMANCE
SCORECARD

**Andamento delle performance:**

- In corso o in avanzamento
- Da monitorare
- Sono necessario ulteriori azioni

PILASTRO	AZIONE	OBIETTIVO <sup>1</sup>	PARAMETRO	AZIONE	PROGRESSIONE FINO AD OGGI	BASELINE (2019/20)	ATTUALE (2022/23)	OBIETTIVO (2029/30)
 <p><b>Sostenere l'istruzione e l'innovazione</b></p>	<b>Istruzione</b>	Raggiungere un milione di giovani con tecnologie educative, contenuti di apprendimento e sviluppo di competenze per supportare i futuri ingegneri e innovatori.	N. di studenti raggiunti.	<span style="color: green;">●</span>	471,000	255,000 (2020/21)	471,000	1 million
	<b>Innovazione</b>	Coinvolgere 1,5 milioni di ingegneri e innovatori per creare soluzioni sostenibili e socialmente responsabili.	N. di ingegneri e innovatori per creare soluzioni sostenibili e socialmente responsabili entro il 2030.	<span style="color: orange;">●</span>	319,000	213,000 (2020/21)	319,000	1.5 million
	<b>Collaborazioni per l'impatto sociale</b>	Supportare i nostri partner per l'impatto sociale per sviluppare soluzioni che migliorano lo stile di vita - incluso il supporto al The Washing Machine Project TWMP) per aiutare 100.000 persone bisognose.	Importo raccolto per TWMP. Numero totale di persone influenzate dal nostro sostegno per il TWMP.	N/A <span style="color: orange;">●</span>	£330,000 28,000	£0 0	£330,000 28,000	N/A 100,000 (2023/24)
 <p><b>Dare più potere ai nostri dipendenti</b></p>	<b>Coinvolgimento</b>	Conquistare e mantenere un punteggio di coinvolgimento lavorativo nel 10% delle migliori aziende ad alta performance.	Indice di coinvolgimento dei dipendenti.	<span style="color: green;">●</span>	78	71	78	82 (Top 10%)
	<b>Diversità di leadership</b>	Assicurarci che il nostro gruppo rifletta i clienti, fornitori e le comunità che serviamo, lavorando affinché il 40% dei nostri leader siano donne e il 25% siano rappresentanti di una diversità etnica.	% dei leader donne <sup>2</sup> . % dei leader appartenenti ad una diversità etnica <sup>2</sup> .	<span style="color: red;">●</span> <span style="color: orange;">●</span>	30% 11%	30% 11% (2022/23)	30% 11%	40% 25%
	<b>Salute e sicurezza</b>	Ambire al raggiungimento di zero incidenti sul lavoro.	Indice di frequenza degli incidenti (ogni 200,000 ore).	<span style="color: orange;">●</span>	42% <sup>3</sup>	0.69	0.40	0
	<b>Volontariato</b>	Inspirare il 50% dei colleghi e fare volontariato per supportare le loro comunità e per costruire nuove competenze.	% dei lavoratori impegnati nel volontariato negli ultimi due anni.	<span style="color: orange;">●</span>	18%	0%	18%	50%
 <p><b>Fare impresa in modo responsabile</b></p>	<b>Incentivare i progressi ESG</b>	Obiettivi legati ai criteri ESG inclusi nel nostro programma di premi per i dipendenti.	% degli obiettivi ESG nel bonus annuale.	<span style="color: green;">●</span>	10% - launched in 2022/23		N/A	
	<b>Supply Chain responsabile</b>	Valutare i fornitori basandoci sui nostri standard etici e ambientali. Fissare degli obiettivi ESG per i fornitori strategici.	% dei fornitori che ha firmato la nostra dichiarazione di commercio etico.	<span style="color: green;">●</span>	52%	29% (2021/22)	52%	100%
			% dei fornitori con l'iscrizione a EcoVadis.	<span style="color: orange;">●</span>	50%	40% (2021/22)	50%	80%
		% di fornitori RS PRO con un'iscrizione a Sedex.	<span style="color: green;">●</span>	49%	30% (2021/22)	49%	90%	

1. Tutti gli obiettivi sono inclusi nel periodo compreso tra il 2019/2020 e il 2029/2030, se non diversamente specificato.  
 2. Tutte le metriche escludono i dati delle acquisizioni avvenute nel 2022/2023.  
 3. Assicurato esternamente da ESM CVS.  
 4. Copre le attività sotto il nostro controllo finanziario ea livello globale, ma esclude diversi siti minori dove i costi e il consumo dell'energia sono contenuti nei costi di locazione.  
 5. I KPI (indicatori di Performance) sono su una base di tasso di cambio costante e sono aggiornate per riflettere i cambi nella rendicontazione della metodologia e/o fattori delle emissioni.