



Gruppo **TREVII**

Dichiarazione Non Finanziaria

Dichiarazione consolidata di
carattere non finanziario 2021



Indice

La DNF del Gruppo Trevi

- Analisi di materialità 6
- Processo di individuazione dei temi materiali e degli stakeholder di riferimento 7
- La matrice di materialità 9
- I temi materiali del Gruppo Trevi 10

Il Gruppo Trevi oggi

- Le Divisioni operative e i Settori di attività 16
- Corporate Governance 18
- Gestione dei Rischi 20
- Imposte 22
- Innovazione e qualità per il cliente 26

Lotta alla corruzione

- Compliance, etica ed integrità di business 34
- Lotta alla corruzione attiva e passiva 34

Aspetti ambientali

- Gestione delle emissioni e lotta al cambiamento climatico 38
- Iniziative e numeri chiave 2021 39
- La tassonomia Ambientale 42

Gestione del personale

- Impegno nel mantenimento del livello occupazionale 44
- Formazione e sviluppo dei dipendenti 55
- Promozione della diversità e delle pari opportunità 62
- Salute e sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori 63

Aspetti sociali

- Relazione continuativa con le comunità locali 68

Tutela dei diritti umani

- Rispetto dei diritti umani 70
- Gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura 70

Temi trasversali

- Gestione adeguata e tempestiva delle emergenze sanitarie 74
- Impatti del conflitto Russia-Ucraina 76

Piano di miglioramento

- Gli obiettivi raggiunti nel 2021 77
- Gli obiettivi del Gruppo Trevi per il 2022 79

Nota metodologica

- La metodologia 80
- Processo di individuazione dei temi materiali e degli stakeholders di riferimento 80
- Il perimetro 81
- Criteri di conversione e di calcolo 85
- Indice dei contenuti GRI 87

Principali rischi e valutazioni sulla continuità aziendale 93

Relazione della Società di revisione 108

Lettera agli stakeholders

Con la Dichiarazione Non Finanziaria del Gruppo Trevi desideriamo far conoscere ai nostri stakeholders l'impegno quotidiano che le donne e gli uomini della nostra organizzazione hanno profuso nell'integrare, in maniera tangibile e misurabile, la sostenibilità sociale ed ambientale nella strategia aziendale.

Prima di proseguire occorre sottolineare che, a seguito di una precisa delibera, il Consiglio d'Amministrazione di Trevi Finanziaria Industriale SpA ha affidato al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità il compito di supportare, attraverso un'adeguata attività istruttoria, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relativamente ai temi legati alla sostenibilità.

Inoltre, nel corso del 2021 abbiamo istituito e integrato la funzione della comunicazione con la quella della sostenibilità che avrà il compito di analizzare, pianificare e gestire le attività legate ai temi sociali, ambientali e di governance (ESG) all'interno del Gruppo.

L'attuale situazione mondiale evidenzia come per porre le premesse di una crescita stabile sia importante considerare la sostenibilità da una doppia prospettiva: come sfida di innovazione e come leva strategico-competitiva. Del resto, gli obiettivi dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile indicano la necessità, sempre più stringente, di affrancarsi dall'idea che la sostenibilità sia legata unicamente alla questione ambientale e di valutarla in maniera più globale, una visione integrata delle diverse dimensioni che concorrono allo sviluppo: economia, società, istituzioni e ambiente. Ecco dunque che diventa necessario domandarci, ognuno per il proprio ruolo, cosa possiamo fare e quale contributo possiamo dare al conseguimento di uno sviluppo sostenibile.

Ma veniamo più espressamente a noi. Ogni giorno, da quasi 65 anni a questa parte, il Gruppo Trevi si dedica con impegno e passione alla "progettazione e realizzazione di strutture e fondazioni solide e sicure per le principali infrastrutture che migliorano la qualità della vita delle persone". La partecipazione allo sviluppo socio-economico nel rispetto delle persone, delle culture e dell'ambiente è scritto nel nostro DNA e riteniamo che esso rappresenti l'unico modus operandi per garantire nel tempo crescita, progresso ed equità sociale su questo Pianeta.

Oggi il Gruppo Trevi è conosciuto e rinomato in tutto il mondo in virtù della capacità costante di trovare soluzioni innovative in risposta alle complesse esigenze dell'ingegneria

del sottosuolo, della predisposizione ad integrarsi e collaborare con le varie realtà locali, ma anche per l'attenzione da sempre mostrata verso le questioni ambientali. All'interno della nostra organizzazione, un team specifico si dedica a queste tematiche progettando e sviluppando soluzioni per la messa in sicurezza dei siti inquinati, l'ottimizzazione dei processi produttivi per migliorare l'impronta ecologica ed interventi di mitigazione del rischio sismico legati alla liquefazione delle sabbie.

Non secondariamente, il nostro Gruppo ha sempre posto grande attenzione alla salute e alla sicurezza dei propri collaboratori. Ci siamo impegnati a fondo per alzare il livello di sicurezza e per ridurre drasticamente non solo il numero degli incidenti ma ridurre tutte quelle situazioni che potevano evolversi in situazioni pericolose, cogliendo risultati importanti come testimoniano i numerosi riconoscimenti che i clienti ci hanno rilasciato. Nonostante questa DNF racconti l'anno 2021 non posso esimermi dal dedicare due parole all'avvento del Covid-19 all'inizio del 2020. Lo dobbiamo per dovere di cronaca, ma anche per sottolineare lo sforzo compiuto dalla nostra intera organizzazione per garantire al massimo livello la salute e la sicurezza dei nostri collaboratori. All'interno del report abbiamo dedicato un breve capitolo per raccontare le azioni intraprese per mitigare i rischi e alzare al massimo il livello di guardia.

Prima di salutarvi e di augurarvi una buona lettura, vorrei sottolineare l'apporto che tutte le persone, donne e uomini, giovani e meno giovani, stanno conferendo per il superamento delle nuove sfide che abbiamo di fronte. Sfide impegnative in un contesto sempre più complesso e competitivo che richiedono, per essere vinte, doti e attitudini di alto profilo. Le nostre persone rispondendo appieno a tali requisiti sono preparate, appassionate e tenaci.

Buona lettura

Giuseppe Caselli

Amministratore Delegato
Gruppo Trevi



La DNF del Gruppo Trevi

La “Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario” (di seguito anche “Dichiarazione” o “DNF”) del Gruppo Trevi viene redatta nel rispetto del Decreto Legislativo n. 254 del 30 dicembre 2016 (di seguito il “Decreto”) che recepisce la Direttiva Europea 2014/95/UE (di seguito la “Direttiva”).

Su decisione del Gruppo Trevi tale Dichiarazione, riferita all'anno 2021, costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla Gestione e Assetti Proprietari 2021.

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

A completamento, come richiesto dal Decreto, verranno presentati i principali rischi, generati e/o subiti, ivi incluse le modalità di gestione degli stessi, delle politiche praticate dall'impresa, dei relativi indicatori di prestazione e del modello aziendale di gestione ed organizzazione.

Analisi di materialità

La rendicontazione non finanziaria del Gruppo Trevi si focalizza sull'importanza di diversi aspetti relativi alle proprie attività nonché sui 5 ambiti previsti dal D. Lgs. n. 254/2016 relativi alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, all'ambiente, alla gestione del personale, agli aspetti sociali e al rispetto dei diritti umani.

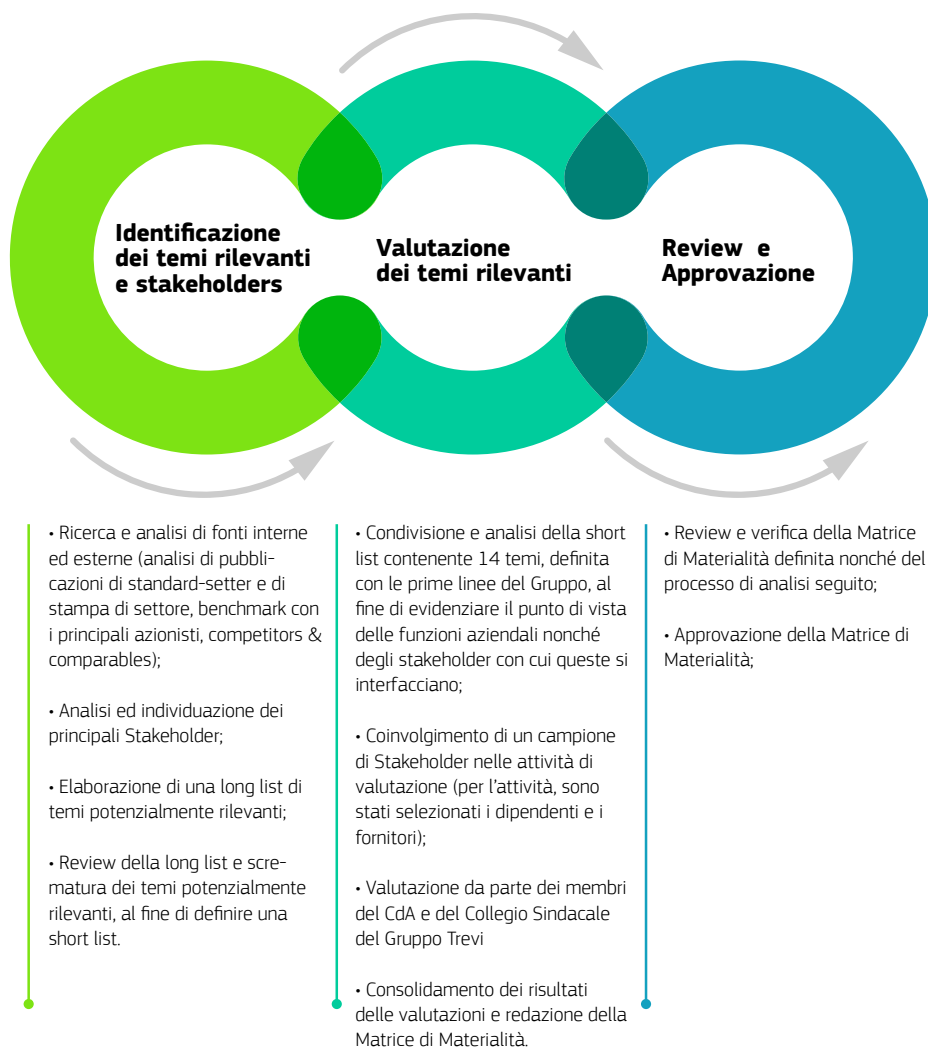
Il Gruppo Trevi ha avviato fin dal 2017, primo anno di redazione della Dichiarazione, l'analisi di Materialità, volta a identificare e a mettere in ordine di rilevanza i cosiddetti temi materiali da rendicontare, cioè quei temi:

- di significativo impatto economico, ambientale o sociale per il business del Gruppo;
- che potrebbero influenzare in modo sostanziale le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Attraverso questo processo, la materialità tiene in considerazione non solo il punto di vista dell'organizzazione ma anche quello degli stakeholders di riferimento. In considerazione delle priorità di business e dell'evoluzione del contesto interno ed esterno, vengono identificati i temi maggiormente rilevanti che vengono definiti e rappresentati dalla Matrice di Materialità. Nel corso del 2021 è stato aggiornato e ampliato il processo di valutazione dei temi materiali, tenendo conto delle linee guida per il reporting di sostenibilità del GRI (Global Reporting Initiative).

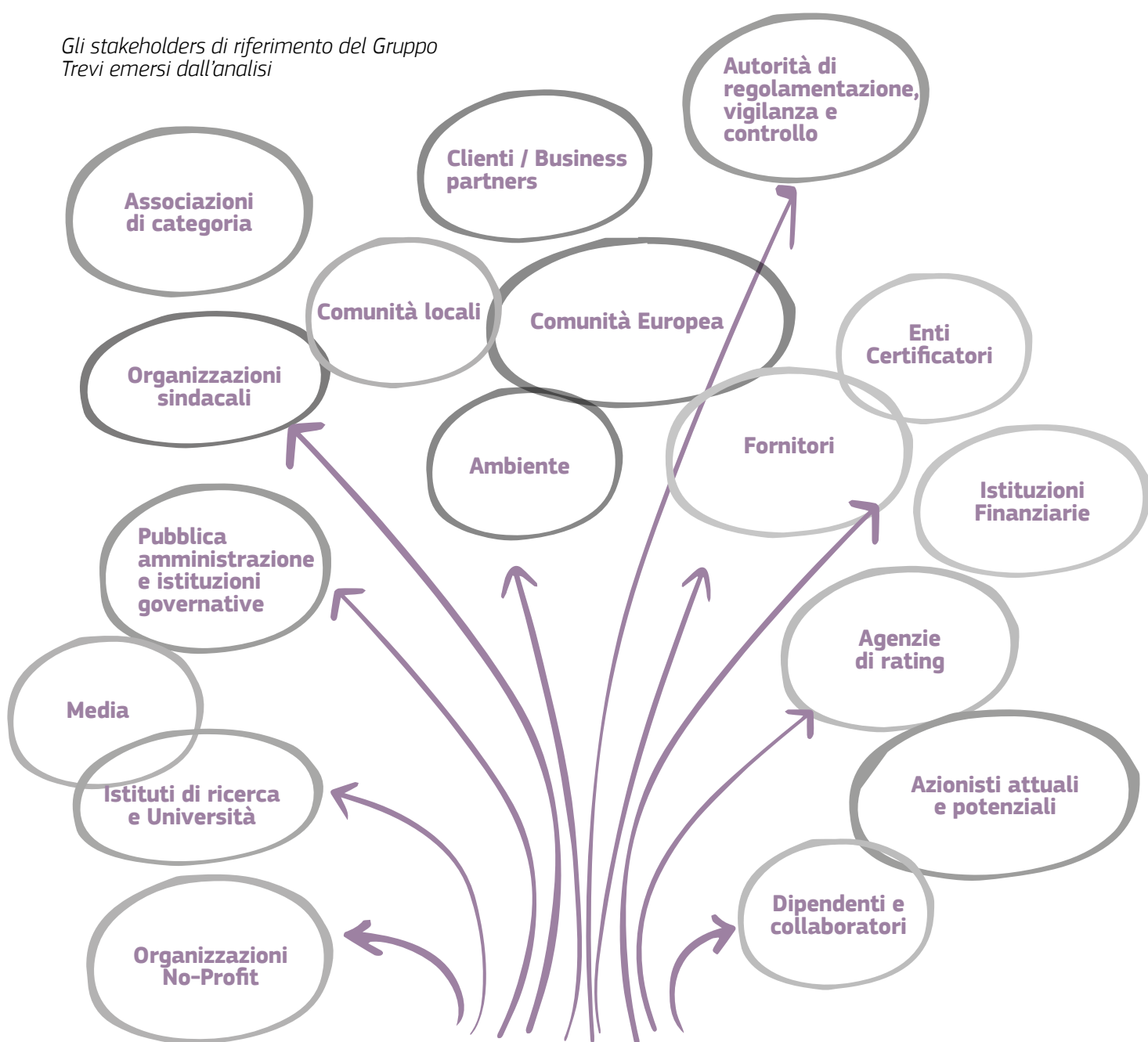
Processo di individuazione dei temi materiali e degli stakeholders di riferimento

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



Gli stakeholders del Gruppo

*Gli stakeholders di riferimento del Gruppo
Trevi emersi dall'analisi*

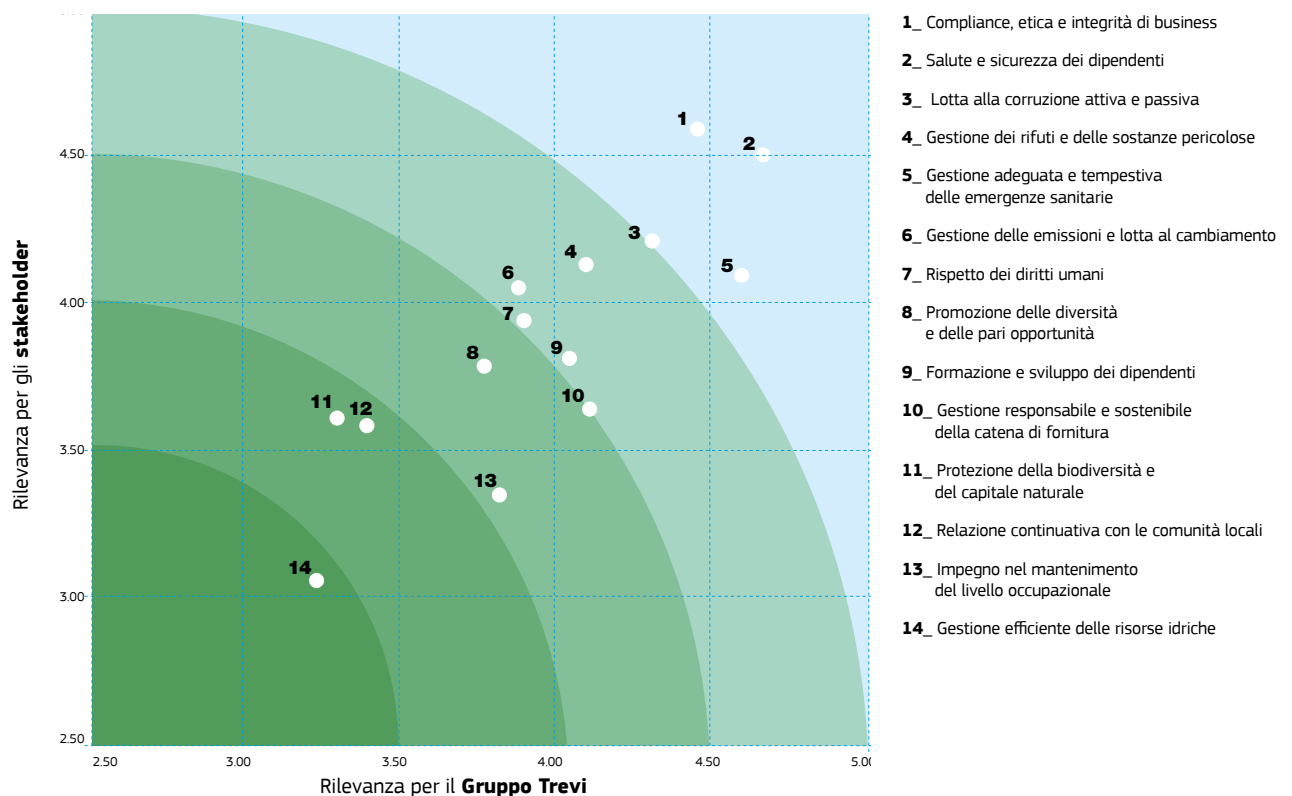


La matrice di materialità

I temi “materiali”, individuati durante l’analisi condotta, rispecchiano i temi imprescindibili nella gestione del business del Gruppo Trevi e i risultati ottenuti dall’analisi di materialità. Nel corso del 2021, la Matrice di Materialità è stata ulteriormente aggiornata e integrata grazie alle valutazioni espresse dai membri del Consiglio d’Amministrazione e del Collegio Sindacale del Gruppo Trevi.

Alla luce dei risultati emersi si rileva una sostanziale corrispondenza con le precedenti valutazioni, tanto che l’integrazione non ha portato, di fatto, a cambiamenti della graduatoria di rilevanza, ma solo a contenuti scostamenti all’interno della Matrice.

Di seguito il prospetto aggiornato della Matrice:



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

Temi materiali del Gruppo Trevi

Lotta alla corruzione



Compliance, etica e integrità di business

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

Lotta alla corruzione attiva e passiva

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

Aspetti ambientali



Gestione delle emissioni e lotta al cambiamento climatico

Il tema fa riferimento alla promozione di strategie di riduzione delle emissioni nell'atmosfera e sviluppo di energie rinnovabili con l'obiettivo per il Gruppo di ridurre gradualmente la dipendenza dal settore dei combustibili fossili e diminuire il proprio impatto sull'ambiente.

Inoltre, si vuole promuovere il monitoraggio delle emissioni e il miglioramento delle proprie performance nell'ambito della riduzione delle emissioni climalteranti e dell'incremento dell'efficienza energetica.

Gestione efficiente delle risorse idriche

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

Protezione della biodiversità e del capitale naturale

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

Gestione dei rifiuti e delle sostanze pericolose

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

Gestione del personale



Impegno nel mantenimento del livello occupazionale

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

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

Promozione della diversità e delle pari opportunità

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

Aspetti sociali



Formazione e sviluppo dei dipendenti

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

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

Salute e sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori

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

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

Relazione continuativa con le comunità locali

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

Tutela dei diritti umani



Rispetto dei diritti umani

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

Gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura

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

Temi trasversali



Gestione adeguata e tempestiva delle emergenze sanitarie

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

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

Impatti del conflitto Russia-Ucraina

Descrizione dei possibili ambiti oggetto di analisi da considerare con riferimento all'operatività del Gruppo.

Il Gruppo non ha attività produttive in Russia o Ucraina.

Il Gruppo Trevi oggi

Missione

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

Visione

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

Il Gruppo Trevi nasce nel 1957 a Cesena.

Nel corso di 65 anni di attività ha saputo imporsi come una delle realtà internazionali più affermate e tecnologicamente all'avanguardia nel settore dell'ingegneria del sottosuolo.

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



Internazionalizzazione

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

Il Gruppo è infatti presente in Italia, Germania, Austria, Francia, Regno Unito, Olanda, Danimarca, Norvegia, India, Filippine, Hong Kong, Singapore, Tailandia, Cina, Giappone, Australia, Stati Uniti, Canada, Colombia, Venezuela, Cile, Argentina, Uruguay, Perù, Brasile, Repubblica di Panama, Iraq, Arabia Saudita, U.A.E., Oman, Qatar, Kuwait, Egitto, Turchia, Nigeria, Algeria, Mozambico, Angola, Libia.

L'internazionalizzazione delle attività è sempre stata, sin dalla propria costituzione (*il primo lavoro all'estero è stato eseguito nel 1967 in Nigeria*), un punto di forza del Gruppo Trevi, tanto che anche nel 2021, la quota maggioritaria dei ricavi (*esattamente il 87 %*) è stata generata all'estero.

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

Negli anni il Gruppo Trevi ha messo la propria firma su alcuni progetti che hanno fatto la storia del settore a livello mondiale: tra queste ricordiamo la **Diga di Ertan** in Cina, il consolidamento della **Torre di Pisa** (*del quale ricorre quest'anno il ventennale dalla riconsegna*), la costruzione della nuova **Biblioteca di Alessandria** in Egitto, le fondazioni del **Ponte Vasco da Gama** sul fiume Tago in Portogallo, le opere di fondazione del nuovo **World Trade Center** di New York, la riabilitazione della **Diga di Wolf Creek** negli Stati Uniti, il consolidamento dell'**argine LPV-111** di New Orleans distrutto dall'uragano Katrina, il recupero della **Costa Concordia**, la messa in sicurezza della **Diga di Mosul** in Iraq. Tra le realizzazioni più recenti citiamo i consolidamenti per la **Diga di Herbert Hoover Dike** negli Stati Uniti, lavori di fondazioni per le stazioni della nuova linea della metro **Grand Paris Express** in Francia, per il **Ponte di Chacao** in Cile e per il **tunnel per l'alta velocità ferroviaria di Drammen** in Norvegia.



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

Una storia lunga 65 anni

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

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

1957

1969

Costituzione di Soilmec.

1967

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

1981

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

1962

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

1971

Le fondazioni del ponte ferroviario sul fiume **Paraná** in Argentina segnano un traguardo fondamentale: per la prima volta vengono battuti pali in acqua, a 74 metri di profondità.

1995

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

1997

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

1976

L'acquisizione dei lavori per le nuove banchine del porto di Bandar Abbas in Iran segna un'altra grande sfida tecnologica per il Gruppo.

1999

Costituzione di Petreven.

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

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



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

2008

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

2007

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

2005

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

2004

Nasce Drillmec.

2017

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

2016

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

2010

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

2011

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

2012

Progetto di **recupero della Costa Concordia**.

2019

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

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

2018

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

Iniziano i lavori preparatori all'allestimento del cantiere **"FOUR Frankfurt"** in centro a Francoforte, Germania.

Trevi Geotechnik (filiale del Gruppo Trevi) è coinvolta nelle operazioni di fondazioni speciali.

2021

Fondazione per **Metro Manila Skyway - Stage 3**, uno dei progetti infrastrutturali più importanti e complessi delle Filippine dell'ultimo decennio.

Jet grouting per ampliamento **aeroporto internazionale di Hong Kong**.

Consolidamenti **Galleria Lonato**, linea ferroviaria Alta Velocità/Capacità Brescia Est-Verona.

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

2020

Celle anti-liquefazione per il progetto **#AnseDuPortier** a Montecarlo, Progetto di Renzo Piano, Principato di Monaco

Il Gruppo Trevi oggi

Le Divisioni operative e i settori di attività

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

Le Divisioni attive nel settore delle Costruzioni & Infrastrutture



Realizza opere di fondazioni speciali e consolidamenti di terreni per grandi interventi infrastrutturali (metropolitane, dighe, porti e banchine, ponti, linee ferroviarie e autostradali, edifici industriali e civili), mette in sicurezza siti inquinati, costruisce e gestisce parcheggi interrati e automatizzati. Grazie all'innovazione e alla qualità di esecuzione dei propri servizi, Trevi è riconosciuta come partner tecnologico di riferimento nel campo delle opere ingegneristiche relative al sottosuolo a livello mondiale.



È tra i leader nella progettazione, produzione e commercializzazione di attrezzature e servizi per opere di fondazioni speciali e consolidamenti di terreni. Soilmec offre una gamma ampia e personalizzabile di impianti e attrezzature di supporto in grado di rispondere a qualsiasi esigenza operativa e di cantiere.

Le due Divisioni operano a livelli differenti della catena del valore e secondo modelli operativi distintivi che prevedono un'integrazione in termini di know-how tra i servizi di ingegneria - sviluppati da Trevi - e di progetta-

zione e produzione di macchinari di Soilmec: un modello di business, che grazie allo scambio continuo fra innovazione tecnologica e di processo, rafforza la leadership nei settori di riferimento, sviluppa innovazioni e crea il vantaggio competitivo.

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

Trevi opera principalmente come sub-contractor per conto di clienti pubblici e privati, a valle della valutazione di fattibilità, del processo autorizzativo e dell'ottenimento dei permessi per la realizzazione delle opere



7th Ring Road Project | Kuwait



*Non ci sono mai due progetti uguali,
due terreni identici: ogni soluzione è unica.*

e infrastrutture. Nella maggior parte dei casi, quindi, Trevi assume un ruolo prettamente esecutivo e azioni quali l'approvvigionamento dei materiali, la gestione dei cantieri e dei loro impatti, anche per quanto riguarda aspetti quali i rifiuti, l'acquisto di energia e le relazioni con le comunità locali, sono gestite direttamente dal General Contractor, responsabile dell'esecuzione dell'opera nel suo complesso.

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

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

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

Inoltre, Soilmec si occupa della distribuzione e della vendita degli apparecchi attraverso le proprie filiali commerciali in Italia e all'estero e, inoltre, offre servizi di affitto, manutenzione programmata e straordinaria e

formazione sull'utilizzo delle macchine.

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

Trevi e Soilmec: Adesione ad Associazioni

Nel corso del 2021 la Divisione Trevi è stata iscritta a livello nazionale all'**ANCE** (*Associazione Nazionale Costruttori Edili*), all'**AIF** (*Associazione Imprese Fondazioni*), e a livello internazionale all'**EFFC** (*European Federation of Foundation Contractors*) e al **DFI** (*Deep Foundation Institute*), associazione internazionale no-profit di appaltatori, ingegneri, produttori, fornitori, accademici e proprietari nel settore delle fondazioni profonde.

La Divisione Soilmec ha rinnovato la propria partecipazione a livello nazionale all'**UNACEA** (*Unione Nazionale Aziende Costruzione Equipment e Attachement*), ad **ANIMA**, l'organizzazione industriale di categoria del sistema Confindustria che rappresenta le aziende della meccanica, all'**UNI** (*Ente Nazionale Italiano di Unificazione*), all'**AIF** (*Associazione Imprese Fondazioni*), a **CONFINDUSTRIA ROMAGNA** e a **Romagna Tech**, Associazione consortile per la promozione dello sviluppo economico, dell'imprenditorialità, della ricerca industriale e dell'innovazione nelle sue diverse espressioni, ponendosi come punto d'incontro fra Istituzioni pubbliche, iniziativa privata ed Enti di ricerca. Mentre a livello internazionale al **DFI** (*Deep Foundations Institute*).

Il Gruppo Trevi oggi

Corporate governance

La Società TREVI – Finanziaria Industriale (TreviFin) è una società per azioni quotata sulla Borsa di Milano dal 1999 e il suo azionariato, relativamente alle partecipazioni rilevanti, al 31.12.2021 è rappresentato nel grafico in basso.

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

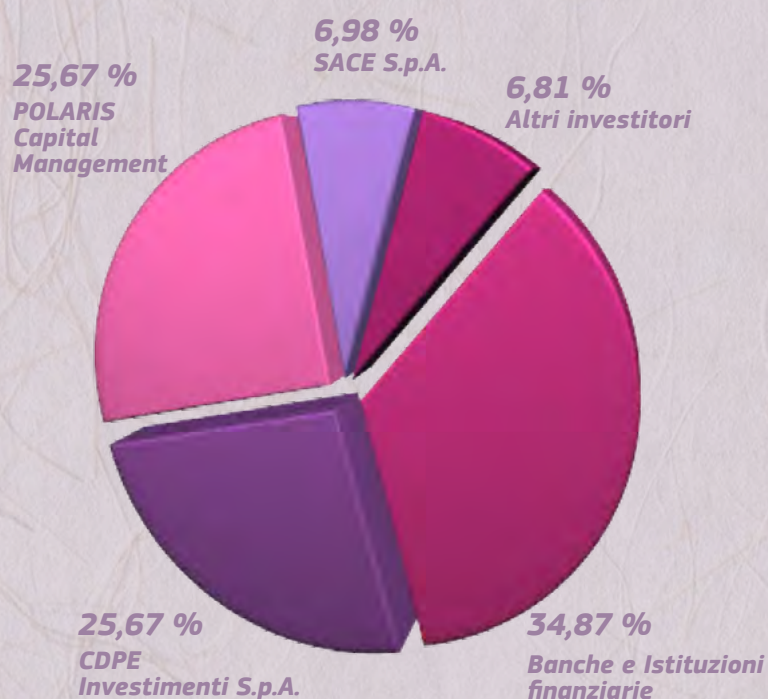
Il sistema di governance adottato è in linea con i criteri e i principi applicativi formulati dal Codice di Corporate Governance di Borsa Italiana per le società quotate di tempo in tempo vigente. Il Consiglio d'Amministrazione (CdA) riveste un ruolo centrale nella guida e nella gestione del Gruppo, facendosi carico delle decisioni più importanti sotto il profilo economico e strategico. Alla data del 31 dicembre 2021, la Società ha al suo interno, così come previsto dal Codice di Corporate Governance, il Comitato per la Nomina e la Remunerazione, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità (con il Consiglio di Amministrazione attualmente in vigore e nominato il 30 settembre 2019, è stata aggiunta la competenza del Comitato sui temi di sostenibilità) e, dall'esercizio 2010, a seguito dell'approvazione della prima procedura parti correlate, la Società ha istituito un Comitato Parti Correlate, non previsto nel Codice di Autodisciplina; ciascun comitato è costituito da Amministratori tutti non esecutivi e indipendenti.

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

Nel corso dell'anno 2021, in considerazione della

prosecuzione della situazione legata alla pandemia COVID-19, gli organi societari e, in particolare, il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità, hanno mantenuto particolare attenzione, dedicando apposite sessioni, ai riflessi della stessa sull'attività della Società e del Gruppo nonché alle azioni introdotte per far fronte all'emergenza pandemica.

Sempre nel corso del 2021, in continuazione col nuovo piano di incentivazione a lungo termine (LTI) varato nel corso del 2020 ed approvato dall'Assemblea degli Azionisti il 30 dicembre dello stesso anno, l'obiettivo di Sostenibilità, costituito dalla elaborazione di un Codice di Comportamento Fornitori che sia basato su criteri di ESG e che - nell'esercizio 2021 - aveva come obiettivo che almeno il 25% del volume degli acquisti di Gruppo con fornitori che avessero accettato formalmente tale Codice, la percentuale è stata elevata al 50% per il 2022.



Azionariato del Gruppo Trevi

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



Composizione del Consiglio di Amministrazione di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. in carica al 31/12/2021

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

L'Assemblea degli Azionisti rappresenta l'universalità degli Azionisti di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. e il suo funzionamento è disciplinato dalla normativa italiana vigente in materia e dallo Statuto.

Il 3 marzo del 2021 il Consiglio di Amministrazione ha deliberato, ai sensi dell'articolo 2386 codice civile, la cooptazione dell'ingegner Tommaso Sabato quale consigliere non indipendente e non esecutivo della Società in sostituzione dell'ingegner Luca Caviglia dimessosi dai ruoli societari all'interno del Gruppo Trevi in considerazione di nuovi impegni professionali. Al 31/12/2021, il Consiglio di Amministrazione del Gruppo risulta essere composto da 11 membri, di cui 6 consiglieri indipendenti. L'età media dei consiglieri in carica alla data della Dichiarazione è di 57,8 anni, con 2 Consiglieri nella fascia di età 30-50 anni e 9 nella fascia di età oltre 50 anni. Le donne rappresentano il

45% dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Relativamente alla nomina e selezione del Consiglio di Amministrazione, ossia il massimo organo di governo, il processo di nomina è dettagliatamente illustrato nello Statuto di TREVI – Finanziaria Industriale S.p.A. all'art. 26.

Tale articolo prevede il sistema di nomina e sostituzione del Consiglio di Amministrazione mediante il "voto di lista".

La nomina degli amministratori spetta all'assemblea ordinaria, secondo le modalità ed i criteri indicati nello Statuto. La nomina avviene nel rispetto del criterio di riparto degli amministratori da eleggere previsto dalla normativa in materia di equilibrio tra i generi di volta in volta applicabile.

L'assunzione della carica di Amministratore è subordinata al possesso dei requisiti previsti dalle disposizioni di legge e di regolamento vigenti.

Il Gruppo Trevi oggi

Gestione dei rischi

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

Allineandosi con gli obiettivi posti dal nuovo Amministratore Delegato e dal Consiglio di Amministrazione, si conferma, sostanzialmente, l'approccio integrato del processo per gestire l'incertezza con metodologie coerenti e strumenti omogenei, pur rispettando la necessaria specificità delle Divisioni.

Obiettivi delle Commesse

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

Di seguito una sintesi delle attività del Comitato Rischi, per l'esercizio 2021.

784M €	di opportunità commerciali valutate
n. 28	progetti ¹
27,9M €	valore medio dei progetti
30,3%	% di aggiudicazione

¹ Opportunità con valore >5M€.

Obiettivi delle Divisioni

Quest'ambito include gli eventi con potenziale impatto sugli obiettivi delle Divisioni (non specificatamente di

commessa) e sulla garanzia di prodotti e servizi di valore per i Clienti, con particolare attenzione ai KPI (Key Performance Indicators) dei principali Dipartimenti.

La reportistica periodica è allineata con quella del Bilancio Consolidato (semestrale) mentre per le azioni di monitoraggio e mitigazione ha frequenza continua, secondo le specifiche scadenze pianificate.

Durante l'esercizio 2021 si sintetizzano i seguenti eventi e trend delle 2 Divisioni:

	Trevi	Soilmec
Eventi chiusi rispetto al 2020 (n.)	42	17
Gravità media degli eventi (1 → 16) ²	7,8	6,1
Tendenza % gravità media (rispetto al 2020)	-1,3%	-4,7%
Origine degli eventi (esterna interna)	80% 20%	71% 29%
Tendenza % per origine degli eventi ³	+3% esterna	+1% esterna
Top risks (n.)	6	5

² La gravità è il prodotto di probabilità e impatto di accadimento dell'evento di rischio identificato.

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

Obiettivi di Piano Industriale

Quest'ambito include la gestione di eventi con potenziale impatto sui target definiti dal Piano Industriale, con particolare riferimento al fatturato e alla creazione di un adeguato portafoglio ordini dell'esercizio di riferimento. La Funzione Risk Management, con un approccio bottom-down basato sui dati messi a disposizione e aggiornati dalle società del Gruppo ed affiancando i responsabili commerciali delle Divisioni, definisce alcuni scenari di rischio ed opportunità per supportare il top management nelle valutazioni strategiche.



South Station Tower | Boston, U.S.A.

Il Gruppo Trevi oggi

Imposte

Approccio alla fiscalità

Il Gruppo Trevi realizza opere di ingegneria civile in tutto il mondo, a seguito di aggiudicazione di gare di appalto pubbliche o private in Joint Venture o in base a contratti di subappalto, quindi sia in Paesi ad alto livello di tassazione, sia in Paesi con regime fiscale privilegiato.

Il Gruppo agisce secondo criteri di onestà ed integrità nella gestione dell'attività fiscale, nella consapevolezza che il gettito fiscale derivante dalle imposte pagate costituisce la principale fonte di sviluppo delle comunità locali nei Paesi in cui è presente.

Il principale impegno in termini fiscali assunto è quello di rispettare le norme fiscali dei Paesi in cui si opera e ciò inizialmente attraverso l'interpretazione delle norme, che avviene tramite la collaborazione di primari studi fiscali e societari, la presentazione di interpelli ed istanze dirette a conoscere preventivamente orientamento dell'Autorità Fiscale su materie complesse, la stipula di accordi preventivi, e poi attraverso la puntuale applicazione delle medesime ed il conseguente puntuale versamento delle imposte dovute.

La gestione fiscale sopra evidenziata è definita dal CFO, che si avvale, nell'assumere decisioni strategiche, della collaborazione del Tax manager, del Tax Department, del team AFC e di primari consulenti fiscali italiani ed esteri.

La strategia fiscale del gruppo è da sempre orientata all'adozione dei valori e principi generali del Codice Etico di Gruppo con particolare riferimento alla correttezza nei rapporti istituzionali, all'applicazione e rispetto delle leggi, alla trasparenza nelle comunicazioni al mercato,

alla salvaguardia del patrimonio sociale attraverso la creazione di valore per gli azionisti.

La gestione fiscale e le relative decisioni vengono implementate in occasione di presentazione di offerte per partecipare a gare di appalto e viene monitorata e validata in occasione di approvazione dei risultati di bilancio su base trimestrale.

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

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

b) Adozione di corrette politiche Transfer pricing e predisposizione del report CBCR (acronimo di "Country by Country Reporting"). Il gruppo ha predisposto nel 2021, tutta la documentazione richiesta ai fini transfer pricing per le società italiane ed ha trasmesso Masterfile in inglese e la rendicontazione CBCR a tutte le società estere del Gruppo.

L'approccio fiscale, orientato sempre al rispetto delle regole e delle norme tributarie è strettamente connesso alla strategia di business e di sviluppo sostenibile dell'organizzazione.

A tal proposito, le principali politiche di impresa adotta-

te dal gruppo sono rappresentate da:

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

Governance fiscale, controllo e gestione del rischio

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

Tali rischi vengono mitigati: **(i)** per l'operatività routinaria, attraverso l'adozione e la diffusione di adeguate procedure per la gestione degli aspetti amministrativi e fiscali connessi al business, nonché con attività di formazione ed aggiornamento delle funzioni aziendali coinvolte; **(ii)** per le operazioni non ricorrenti, ovvero per le nuove iniziative, attraverso l'analisi preliminare delle tematiche di portata fiscale, da parte di team di lavoro dedicati, integrati con competenze specifiche di consulenti esterni.

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

La gestione delle tematiche fiscali avviene attraverso scambio di informazioni e partecipazione a gruppi di lavoro costituiti da team AFC, Controller, CFO e Tax manager. Le informative circa aggiornamenti fiscali vengono fornite in Italia da Tax Department a team AFC su base settimanale, mentre all'estero tale attività è svolta da parte dei consulenti fiscali locali, attraverso comunicazioni periodiche e newsletters.

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

La compliance alla governance e al modello di controllo dei rischi fiscali è oggetto periodicamente ad una verifica da parte del Collegio Sindacale e da Comitato Controllo e Rischi e Sostenibilità.

Invece con riferimento a descrizione di Assurance relativo ad informative fiscali non risulta ad oggi presente una relazione specifica.

Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale

A presidio di una gestione improntata ai valori del Codice Etico del Gruppo Trevi, eventuali irregolarità o violazioni delle normative applicabili o delle procedure possono essere segnalate attraverso il sistema interno di segnalazione (sistema di whistleblowing).

Nei confronti delle autorità fiscali dei Paesi in cui opera, Il Gruppo Trevi adotta comportamenti collaborativi e proattivi, improntati alla trasparenza e correttezza, tanto nel corso di verifiche a società del Gruppo o a terzi, quanto in tutte le ulteriori occasioni di dialogo.

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

fiscale, che costituiscono requisiti spesso essenziali per aggiudicazione delle gare di appalto.

Il gruppo non svolge alcuna attività Advocacy in materia fiscale.

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



Lista Paesi / Società	Ricavi di vendite verso terzi	Ricavi infragruppo	Ricavi Totali	Utile/Perdita (-) ante imposte	Imposte criterio di cassa	Imposte criterio di competenza	Att. mat. diverse da disponibilità liquide e mezzi eq.	Numero dipendenti	Attività principale
EMIRATI ARABI UNITI	14.254.428,00	4.578.612,00	18.833.040,00	-4.341.399,00	-	-	12.109.677,00	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Servizi di supporto
ANGOLA	-	-	-	6.421,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
ARGENTINA	4.491.502,00	112.613,00	4.604.115,00	-4.400.213,00	-	-	2.395.240,00	151	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Servizi perforazione oil & gas
AUSTRIA	3.404.080,00	1.220.703,00	4.624.783,00	-1.420.558,00	-	-	800.282,00	19	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
AUSTRALIA	12.419.039,00	296.108,00	12.715.147,00	416.190,00	-	-189.402,00	1.730.659,00	11	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
BRASILE	81.526,00	-	81.526,00	-375.512,00	-	-3,00	111.610,00	-	Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
CANADA	120.953,00	-	120.953,00	-658.400,00	-33.000,00	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
SVIZZERA	-	-	-	-614.570,00	-	-	-	235	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
CILE	1.924.389,00	1.100.828,00	3.025.217,00	-1.580.017,00	-	-	2.238.190,00	1	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
CINA	5.074.502,00	1.570.236,00	6.644.738,00	-1.476.925,00	-	-	94.227,00	23	Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
COLOMBIA	4.319.576,00	2.593.794,00	6.913.370,00	-1.774.908,00	-	-58.832,00	1.825.485,00	9	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
GERMANIA	6.624.219,00	1.375.068,00	7.999.287,00	-3.509.269,00	-	-	97.419,00	16	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
DANIMARCA	15.210,00	28.076,00	43.286,00	-734.133,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
ALGERIA	20.257.621,00	2.184.818,00	22.442.439,00	7.499.036,00	-1.064.359,00	-2.142.556,00	313.250,00	230	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
EGITTO	-	-	-	-423.849,00	-	-23.874,00	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
FRANCIA	15.302.653,00	3.221.681,00	18.524.334,00	-1.430.317,00	-97.000,00	-58.364,00	4.990.610,00	22	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
GRAN BRETAGNA	18.706.634,00	228.795,00	18.935.429,00	3.250.995,00	-	-617.689,00	7.142.707,00	16	Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
HONG KONG	31.841.535,00	2.079.636,00	33.921.171,00	3.264.200,00	-374.000,00	-883.218,00	6.145.038,00	92	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
INDIA	952.262,00	121.082,00	1.073.344,00	156.863,00	-	-	950.631,00	29	Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
IRAQ	2.036,00	-	2.036,00	-1.368.156,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
ITALIA	100.874.706,00	88.507.924,00	189.382.630,00	-44.309.113,00	-818.437,00	-541.175,00	64.250.498,00	862	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
GIAPPONE	5.149.870,00	-	5.149.870,00	928.615,00	-168.000,00	-340.209,00	529.925,00	12	Produzione e Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
KUWAIT	6.573.837,00	20.418,00	6.594.255,00	715.962,00	-	-	92.200,00	57	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
MOZAMBICO	85.860,00	371.698,00	457.558,00	744.720,00	-	-	265.388,00	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
NIGERIA	15.847.943,00	-	15.847.943,00	3.180.090,00	-1.212.000,00	-	687.847,00	263	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
OLANDA	-	228.466,00	228.466,00	964.788,00	-	-	-	-	Sub holding
NORVEGIA	28.909.843,00	-	28.909.843,00	13.393.577,00	-407.270,00	-2.938.177,00	-	4	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
NUOVA ZELANDA	-	-	-	10.130,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
OMAN	11.291.550,00	112.851,00	11.404.401,00	867.060,00	-	-	1.008.218,00	132	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
PANAMA	2.515.341,00	-	2.515.341,00	-9.911.951,00	-	-	5.309.986,00	63	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
PERU'	129,00	306.413,00	306.542,00	310.662,00	-	-	609,00	11	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
FILIPPINE	30.068.650,00	-	30.068.650,00	1.319.887,00	-491.000,00	-330.248,00	5.664.540,00	648	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
PARAGUAY	193.880,00	-	193.880,00	-235.267,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
QATAR	6.373,00	-	6.373,00	-133.476,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
ARABIA SAUDITA	22.221.492,00	147.714,00	22.369.206,00	1.620.317,00	-	-	12.117.301,00	161	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
SINGAPORE	3.157.347,00	2.426.865,00	5.584.212,00	-1.248.993,00	-	-	170.140,00	9	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
THAILANDIA	-	-	-	-3.815,00	-	-	-	-	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
TURCHIA	76.859,00	19.725,00	96.584,00	-805.934,00	-	-	1.165,00	5	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
STATI UNITI	108.601.031,00	8.643.331,00	117.244.362,00	38.208.022,00	-125.000,00	-2.656.864,00	15.628.982,00	103	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo; Distribuzione attrezzatura ingegneria del sottosuolo e servizi post vendita
URUGUAY	2.452.187,00	-	2.452.187,00	-178.242,00	-	-	1.175.374,00	30	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
VENEZUELA	99.034,00	-	99.034,00	-1.712.676,00	-	-	1.601.570,00	4	Esecuzione di fondazioni e di opere di ingegneria del sottosuolo
Totale complessivo	477.918.097,00	121.497.455,00	599.415.552,00	-5.790.158,00	-4.790.066,00	-10.780.611,00	149.448.768,00	3.218	

Tabella 1 - Rendicontazione paese per paese

Il Gruppo Trevi oggi

Innovazione e qualità per il cliente

Il Gruppo Trevi ha sempre considerato l'innovazione tecnologica come un elemento centrale e strategico, tanto da porlo alla base del proprio modo di agire. Entrambe le Divisioni del Gruppo hanno costantemente investito e sviluppato i propri Centri di Ricerca & Sviluppo nel preciso convincimento che il settore delle fondazioni abbia la necessità di trovare e formulare sempre nuove soluzioni alle problematiche che il sottosuolo propone. La capacità di rispondere, e in taluni casi di anticipare, le specifiche esigenze dei clienti, ha permesso al Gruppo Trevi di essere riconosciuto negli anni come leader di riferimento nei lavori geotecnici e di firmare alcuni dei progetti che hanno fatto la storia dell'ingegneria in tutto il mondo.

Premio Innovazione

Sin dal 2008 il Gruppo ha istituito il Premio Innovazione al quale partecipano le Divisioni Trevi e Soilmec. Ogni dipendente o team di lavoro può presentare un'idea innovativa e il Comitato di valutazione - interno al Gruppo - premia tutte quelle iniziative che si contraddistinguono per la loro portata innovativa, la fattibilità tecnica nonché per il valore aggiunto per l'azienda e per il settore nel complesso. Nel 2021 i dipendenti del Gruppo hanno segnalato 19 idee innovative, 15 delle quali sono state premiate e per 3 sono in corso di valutazione delle analisi di brevettabilità.

DIVISIONE TREVI

Per il 2021 era prevista una forte attività di ricerca e sviluppo per la disseminazione e l'applicazione in campo dei due progetti europei che si sono conclusi lo scorso anno (TTMJ: nuova tipologia di giunto per

diaframmi e MARINA PLAN PLUS: tecnologia innovativa e sostenibile per la gestione dei fondali dei piccoli porti). Purtroppo, il diffondersi ed il perdurare della pandemia Covid-19 ha comportato l'annullamento e/o la riprogrammazione dei finanziamenti, e di conseguenza un forte rallentamento delle attività previste.

Attività di sviluppo nuove tecnologie

Le attività R&S si sono dunque concentrate maggiormente sul supporto, l'ottimizzazione e l'adattamento delle tecnologie tradizionalmente parte del know-how aziendale, sia per attività tecnico commerciali "correnti", sia per nuovi cantieri acquisiti.

Cantiere di Drammen in Norvegia Tunnel per l'alta velocità

Grande impegno, ad esempio, è stato necessario per supportare il cantiere di Drammen in Norvegia, in cui si è utilizzata la tecnologia jet grouting mono e bi-fluido per la realizzazione di un anello di terreno consolidato nell'intorno di una galleria ferroviaria dell'Alta Velocità.

Di concerto con il cantiere si sono individuate soluzioni progettuali e tecnologiche che hanno permesso di rispettare il cronoprogramma concordato con il Cliente, mantenendo inalterata l'elevata qualità necessaria per la realizzazione di una galleria in ambito urbano, con bassa copertura e sotto falda. La corretta esecuzione e posizione tridimensionale richiesta per tutte le colonne di jet grouting realizzate, ha infatti imposto dei controlli in corso d'opera che permettessero l'implementazione di un modello 3D su cui riportare l'effettiva posizione e dimensione di ogni singola colonna eseguita, in modo da individuare e correggere immediatamente eventuali

difetti. Le prime fasi di scavo del tunnel, iniziate sul finire dell'anno, stanno confermando gli ottimi risultati ottenuti dai test di controllo preliminare.

Cantiere di Lonato in Italia

Tunnel per l'alta velocità ferroviaria

Dando seguito alle positive esperienze maturate nel campo delle iniezioni per la riparazione della diga Mosul, per quanto riguarda il consolidamento dei terreni, che rappresenta un interessante settore di intervento per diverse società del Gruppo, per la realizzazione di una galleria della linea Alta Velocità Milano-Venezia, che sottopassa l'autostrada A4 nei pressi di Lonato (BS), sono state ottimizzate le tecnologie utilizzate per le perforazioni e per le iniezioni in modo da risolvere le difficoltà logistiche che richiedevano il mantenimento in esercizio dell'autostrada. La soluzione individuata ha consentito di realizzare un consolidamento preliminare del terreno sotto la sede autostradale e sotto alcuni edifici, che ha permesso di ottenere l'omogeneizzazione richiesta delle caratteristiche meccaniche dei terreni, riducendo così i rischi legati al passaggio della TBM e arrecando il minimo disturbo alle opere presenti in superficie.

Progetti di salvaguardia ambientale

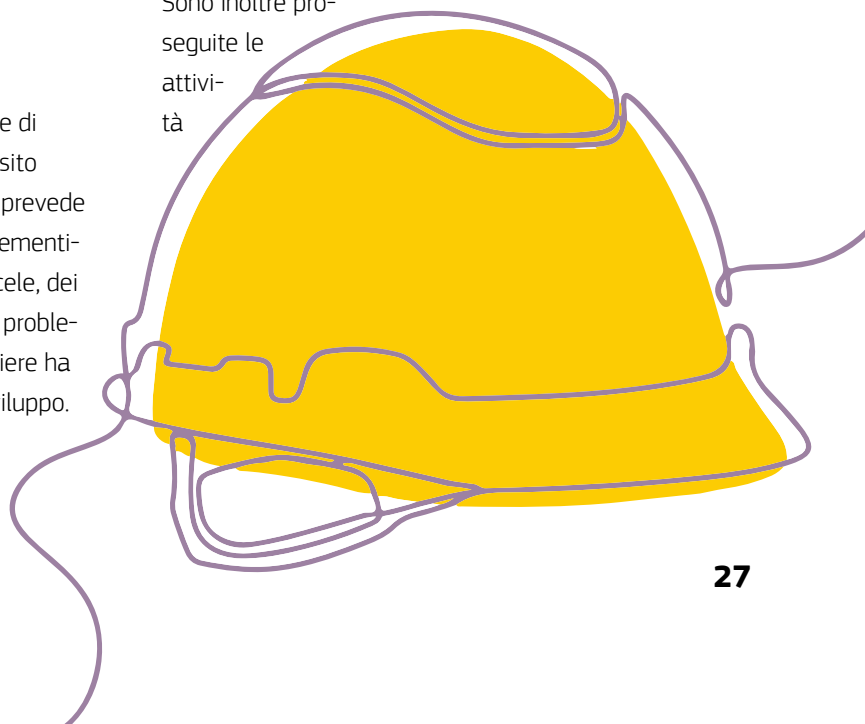
Nel 2021 è stata inoltre realizzata la prima fase di cinturazione di un'area inquinata all'interno del sito industriale di Cairo Montenotte (SV). Il progetto prevede l'utilizzo di tecnologia jet grouting ed iniezioni cementizie. La fase iniziale di messa a punto delle miscele, dei parametri e delle modalità esecutive nonché le problematiche connesse all'inizio delle attività di cantiere ha richiesto una continua assistenza di ricerca e sviluppo.

Sempre in ambito di sostenibilità e riqualificazione ambientale, negli ultimi mesi dell'anno sono iniziate le attività sperimentali per la messa a punto delle miscele da utilizzare per l'esecuzione di un diaframma plastico da realizzare all'interno del polo petrolchimico di Ravenna per la cinturazione di un'area inquinata.

Trasferimento di tecnologie

Come di consueto, durante questo anno si è operato per il trasferimento presso filiali estere di competenze e di know-how aziendale dove, in alcuni casi, tali tecnologie non erano mai state applicate in precedenza in quei paesi. Ad esempio in Germania, per il cantiere Alte Akademie a Monaco di Baviera, dove per la riqualificazione dell'edificio storico sono previsti anche lavori di sotto-escavazione che richiedono il sostegno delle strutture esistenti con micropali ad alta capacità collegati da tralicci e la realizzazione di opere di sostegno del terreno eseguite con colonne di jet grouting bi-fluido installate dall'interno dell'edificio. Le difficili condizioni logistiche e tecniche del cantiere richiedono una continua assistenza progettuale e tecnologica.

Sono inoltre proseguite le attività



di supporto per i cantieri con idrofresa a Parigi dove sono stati completati diversi pozzi di servizio. Le situazioni logistiche legate alle lavorazioni in città, hanno richiesto infatti una particolare cura nella gestione delle attrezzature e nello studio della sequenza e delle modalità di lavorazione, al fine di minimizzare l'impatto sull'ambiente urbano.

Per quanto riguarda il supporto alle attività commerciali, grazie alle soluzioni individuate e messe a punto dall'ufficio R&S di sede sono stati acquisiti alcuni importanti progetti negli USA ed in Nigeria.

In **Florida**, dove la presenza di una paleo-dolina aumentava il rischio di cedimenti incontrollati al di sotto di un deposito di scorie minerarie, la riduzione dei cedi-

menti si è ottenuta mediante la realizzazione di colonne jet-grouting di grande diametro, spinte fino a 50 metri di profondità.

In **North Carolina**, dove invece un deposito di scorie deve essere consolidato per migliorarne la stabilità, sono in corso le prove di laboratorio e le considerazioni preliminari per l'ottimizzazione del progetto e dei tempi di realizzazione dei lavori.

Infine in **Nigeria**, per la realizzazione di una banchina portuale per lo sviluppo del nuovo impianto LNG a Bonny Island, sono state individuate delle ottimizzazioni progettuali per l'infissione dei pali a mare e per la costruzione delle opere civili, che hanno permesso l'acquisizione del progetto che prevede un contratto EPC.



Second River Niger | Lagos, Nigeria

DIVISIONE SOILMEC, SOLUZIONI INNOVATIVE

Servizi cloud, Health Monitor e interfaccia operatore DMS On Board

Nell'ambito dei servizi cloud è andato sempre più affermandosi il DMS Manager 4.0, per il quale è stato ampliato il sistema di notifiche. Le pagine utente sono state arricchite di nuove funzionalità, volte ad aumentare le informazioni utili per il controllo dell'efficienza, della corretta esecuzione e dei costi delle opere di fondazione. È stata inoltre condotta l'analisi di un nuovo database per raccogliere i dati di telemetria tramite piattaforma cloud.

Da segnalare il completamento di una prima fase di test su un nuovo assistente vocale per le macchine da fondazioni.

È proseguito poi lo sviluppo delle funzionalità Health Monitor, con analisi su nuovi algoritmi di intelligenza artificiale, che vedrà l'implementazione di una nuova serie di funzioni nel corso del 2022.

L'attuale versione è stata fornita in pre-test alle filiali Soilmec e ad alcuni clienti selezionati, per avere da loro un feedback sulle funzionalità incluse nei moduli esistenti.

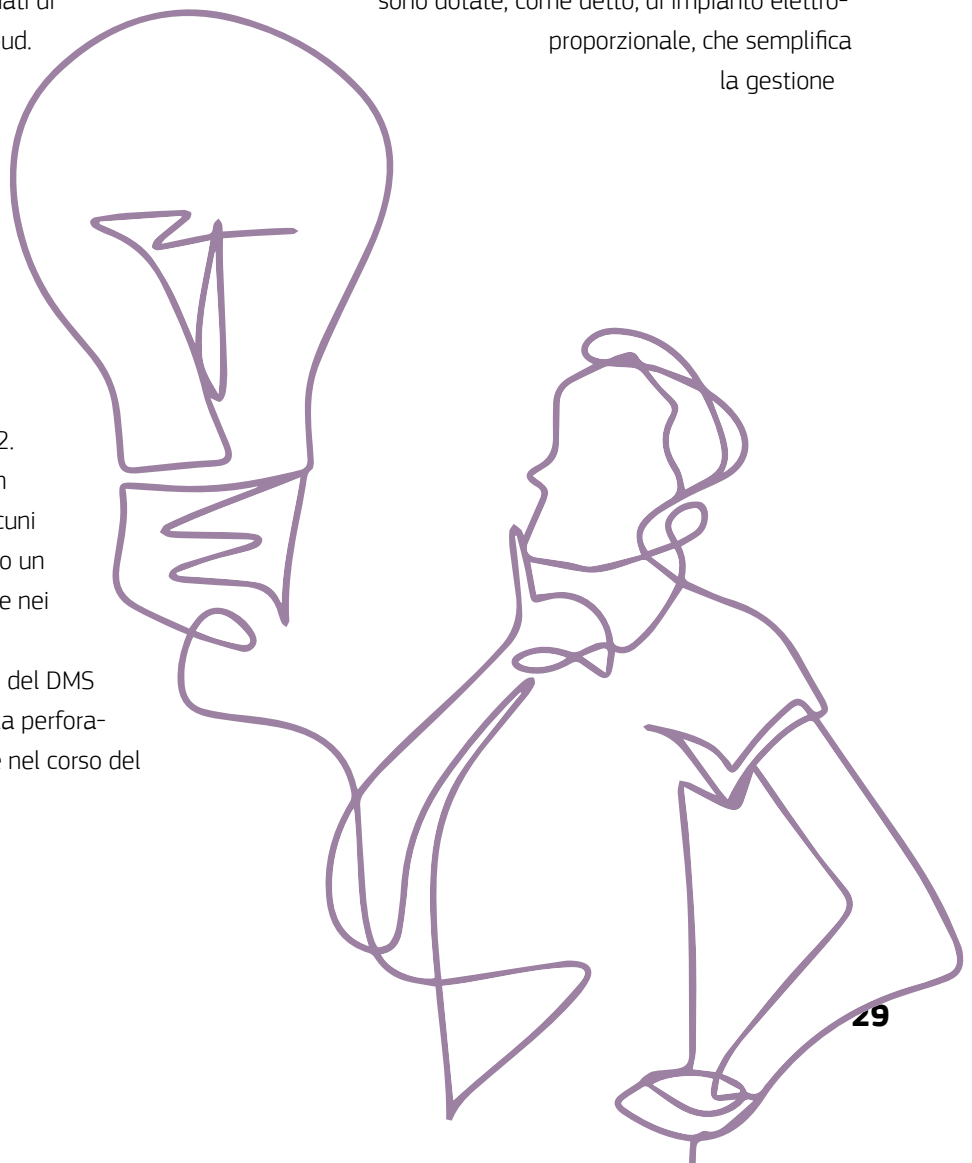
Conclusa la prima fase di sviluppo del DMS On Board sulle macchine da piccola perforazione, se ne prevede l'introduzione nel corso del 2022.

Attività di sviluppo nelle macchine da perforazione di grande diametro

Il settore delle macchine da perforazione di grande diametro è stato oggetto di ulteriori sviluppi sia nell'alto che nel basso di gamma.

Le attività di sviluppo nell'alto di gamma sono state rivolte in particolar modo all'estensione progressiva degli impianti Blue Tech elettroproporzionali ad alta efficienza, consumi ridotti ed elevata multifunzionalità. Nei primi mesi dell'anno è stato completato il prototipo della **SR-95 Blue Tech**, seguito successivamente dal completamento del prototipo della **SR-105**. Entrambe

sono dotate, come detto, di impianto elettroproporzionale, che semplifica la gestione



delle varianti di allestimento nell'ottica di una migliore gestione della multifunzionalità del prodotto. Inoltre, tale tipologia di impianto migliora significativamente la reattività della macchina ed il controllo dei movimenti. Sia la SR-95 che la SR-105 sono equipaggiate con la nuova cabina BT Cab, migliorata sotto il profilo dell'ergonomia, del confort e della visibilità.

Nel corso del 2021 ha avuto luogo, inoltre, l'attività di progettazione della **SR-125 Blue Tech**, anch'essa con nuovi impianti e con nuova cabina BT Cab, il cui prototipo vedrà la luce nel primo semestre del 2022.

Il basso di gamma ha visto invece il lancio commerciale delle due versioni disponibili per il modello **SR-30 Eagle**, anche tramite un'iniziativa di presentazione mediante webinar su piattaforma digitale, pratica questa iniziata nel corso dell'anno precedente.

Tematiche ESG

A seguito del progetto speciale per un cliente inglese di riferimento (*Cementation Skanska*) che aveva commissionato a Soilmecc il primo studio di carbon footprint sulla SR-125 a lui consegnata verso la fine del 2020, è proseguita l'azione di miglioramento e monitoraggio della qualità ambientale durante l'operatività della macchina.

Nel corso del 2021 sono state integrate nuove funzionalità sul DMS Manager capaci di monitorare i dati di produzione e quindi consentire analisi approfondite delle performance delle attrezzature. Tra di essi si segnala l'introduzione di nuovi KPIs e tra essi quello che misura la CO2 prodotta per volume di terreno scavato. Tale parametro consentirà ai nostri clienti di comparare tra loro performance di scavo eseguite con la stessa macchina cambiando utensile, tecnologia o p.e. operatore e deter-



Nuova SR-30 "Eagle" | SOILMECC

minare quale sia la combinazione in termini ambientali, più efficiente tra queste. Non da ultimo consentirà di comparare tra loro dati provenienti dallo stesso cantiere e correlarli a diverse tecnologie in uso in modo da determinare quale di queste abbia il più ridotto impatto come carbon footprint operativo e quindi generare ranking che aiutino nella selezione delle tipologie di scavo da adottare nei successivi cantieri per tenere conto della minimizzazione della CO2 prodotta.

Innovation Soilmec

Il 2021 è stato un anno di riorganizzazione. Durante il primo quarter ha preso vita una nuova struttura organizzativa e sono state modificate le responsabilità di tutte le prime linee aziendali. Questo rinnovamento ha portato grande entusiasmo a tutta la struttura potendo liberare risorse fresche e dinamiche su nuovi incarichi e nuove responsabilità. È stato istituito un nuovo servizio in staff con la Direzione Generale, denominato "Innovation". La struttura snella costituita da poco meno di una decina di risorse, dotate di esperienze multidisciplinari e conoscenza pluridecennale del settore delle fondazioni e della progettazione delle macchine da fondazione, ha lavorato nel corso del 2021 su tematiche di primario interesse per il medio – lungo termine. Temi ambientali legati alla sostenibilità, alla elettrificazione delle macchine, all'utilizzo di carburanti alternativi *(dagli HVO*

Impatto della pandemia sulle attività dell'Area Tecnica

A seguito della pandemia da Covid-19 scoppiata nel 2020, sono stati adottati tutti gli strumenti tecnici ed informatici tali da consentire il lavoro da remoto per tutto il 2021.

Gli uffici sono stati dotati di mezzi separatori e di sistemi di trattamento dell'aria che hanno contribuito ad innalzare la quota dei presenti al lavoro in open-space.

Il lavoro da remoto è stato efficacemente gestito per tutto il 2021 con una percentuale di utilizzo che è stata ridotta nel corso dell'anno. Questo ha consentito di rispettare le tempistiche prefissate dei progetti e ha favorito un ritorno parziale alla "normalità", favorendo la progressiva interazione tra collaboratori e colleghi degli altri servizi nonché la indispensabile vicinanza con l'area produttiva e con le macchine progettate.

La pandemia ha avuto anche un impatto sulle attività dell'Area Tecnica, in particolare riguardo alla gestione delle carenze di forniture di componenti strategici, soprattutto in ambito impiantistico. Ciò ha portato a studiare soluzioni modulari per far consentire una diversificazione nell'impiego di componentistica idraulica ed elettronica.



Hydrogenate Vegetable Oils al Natura Gas) e temi legati all'applicazione di nuove tecnologie abilitanti, quali l'Intelligenza artificiale, la realtà virtuale, hanno costituito la base di assesment e verifiche approfondite di applicabilità. Sono quindi state vagliate soluzioni e analizzati i possibili progetti strategici, che avendo una ricaduta sul medio periodo, saranno completati nel triennio 2021-2023. I progetti principali sono stati analizzati secondo le metriche del valore e sono stati approvati solo dopo aver raccolto tutti i dati necessari ad una loro completa valutazione in termini di tempi, costi, prestazioni e redditività attese. Verranno lanciati in occasione del prossimo Bauma 2022 fissato a ottobre.

Brevetti

Nel corso del 2021 Soilmec ha depositato una nuova domanda di brevetto, a cui si aggiungono 7 nuovi depositi di estensioni internazionali. Le famiglie di brevetto Soilmec attive sono attualmente 74.

È da segnalare inoltre la nomination come finalisti al **Ground Engineering Award del 2021** nel settore "Equipment Innovation", unici costruttori ad essere nella short list con l'innovativo sistema di scavo automatico gestito da DMS, denominato "CSP Automatic drilling". Tale dispositivo di controllo, messo a punto sulla SR-125 di Cementation Skanska e già replicato in altre vendite sul territorio UK, oltre ad essere di aiuto per l'operatore, consente di ottimizzare i processi di scavo mantenendo sotto il costante presidio del DMS on board, tutti i parametri da ottimizzare e che influenzano la perforazione, liberando l'operatore stesso da queste azioni routinarie e quindi consentendogli di supervisio-

nare l'esecuzione delle operazioni e di tenere monitorata l'area di scavo e la macchina a tutto vantaggio anche della sicurezza. Tale sistema di controllo, completa quello già lanciato qualche anno fa, relativo allo scavo CFA automatico e molto apprezzato dai clienti, perché favorisce l'apprendimento delle modalità corrette di scavo ai giovani operatori alle loro prime esperienze in questo complesso settore.

Attività innovative nel settore micropalo

Il settore micropalo ha visto il consolidamento in gamma dei modelli **SM-15**, **SM-15HD** ed **SM-11**, lanciate nel corso dell'anno precedente, nell'ambito del rinnovamento del segmento 10-20 ton.

È inoltre in corso di ultimazione il progetto della **SM-45**, macchina da piccola perforazione derivata dalla SR-45 per grande diametro, il cui prototipo verrà ultimato e lanciato nel 2022.



La linea gru e idrofresa

Nel settore delle gru ed idrofresa è stato completato il progetto del nuovo modulo fresa **SH-35** e dei nuovi motori di scavo **HH-2**. Il prototipo del nuovo modulo con il nuovo tipo di motori, già in fase di field test.

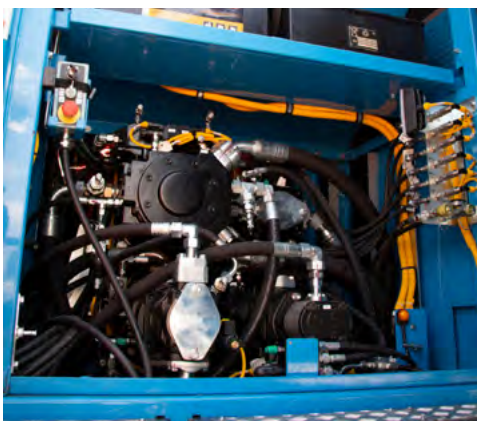
Nel corso del 2021 è avvenuto inoltre il consolidamento in gamma della macchina **SC-130 in versione Cougar**, dedicata alla tecnologia di scavo diaframmi con idrofresa, che affianca le altre versioni preesistenti di SC-130, macchina multifunzionale adatta sia allo scavo diaframmi con fresa, sia ad altre tecnologie, quali diaframmi con benna, o tecnologia di compattazione dinamica.

Nel corso dell'anno è stato inoltre avviato il progetto della nuova **SC-135**, macchina dedicata ad applicazioni idrofresa dotata di nuovi impianti elettroproporzionali, motore Stage V e nuova cabina BT Cab, il cui prototipo verrà realizzato e collaudato nel corso del 2022.

Applicazione del Principio di Precauzione

Soilmec, oltre ad ottemperare a quanto richiesto dalle Direttive di Prodotto dell'Unione Europea, in materia di salute e sicurezza, fa riferimento al Principio di Precauzione, per quanto riguarda i rischi relativi all'impatto ambientale e alla salute delle persone e degli esseri viventi.

Si segnalano in particolar modo le informazioni che vengono fornite agli utilizzatori in merito allo smaltimento dei materiali ad alto impatto ambientale, quali ad esempio le batterie al piombo, per le quali vengono fornite istruzioni volte a minimizzare i rischi legati all'inquinamento. Altro tema legato ai rischi di carattere ambientale è quello relativo alle emissioni gassose. Le macchine di produzione Soilmec adottano motorizzazioni compatibili con i più stringenti regolamenti sulle emissioni in vigore nei paesi di destinazione. Alcune applicazioni e attuali studi sono poi in corso riguardo all'applicazione di olii biodegradabili in sostituzione dei comuni olii a base minerale. Si prevede che in futuro tale tipologia di lubrificanti verrà sempre più impiegata anche sulle macchine da fondazioni di produzione Soilmec.





Compliance, etica e integrità di business

La Compliance rappresenta una disciplina relativamente giovane che opera nello spazio comune tra etica e gestione del rischio. Il Gruppo Trevi ha avviato un percorso di sviluppo di questa tematica con l'obiettivo di migliorare la gestione dei rischi esterni ed interni in riferimento alle potenziali violazioni di leggi, regolamenti, norme aziendali e sociali. Su queste premesse, da un modello prevalentemente fondato sulla regolamentazione e le procedure di controllo del sistema 231/2001, verranno introdotte modalità di gestione risk based con una estensione progressiva del perimetro dei reati presupposto a fattori di rischio di più ampia portata (*es: conflitto d'interessi, assenza di adeguati livelli di trasparenza, uso improprio o distorto della discrezionalità, manipolazione o utilizzo improprio delle informazioni o della documentazione, ecc ...*).

La complessa articolazione geografica del Gruppo, le dinamiche relative al rispetto dei comportamenti etici e normativi nei vari paesi nei quali opera, implicano una particolare attenzione del Management ad integrare e sviluppare un adeguato sistema di gestione della Compliance. La migliore gestione dei rischi rappresenta quindi una sfida da governare tramite un approccio multidisciplinare e non solo nella prospettiva giuridica di ogni singola realtà locale. In questa ottica, le tematiche di compliance, etica e integrità di business sono rilevanti per tutte le realtà del Gruppo.

Lotta alla corruzione attiva e passiva

Il tema della corruzione attiva e passiva è sempre più centrale nelle politiche gestionali e di sviluppo del Gruppo. Il modello di gestione è sostanzialmente fondato sulla regolamentazione e le procedure di controllo del sistema 231/2001 e l'obiettivo è quello di introdurre modalità di gestione risk based con una estensione a fattori di rischio di più ampia portata.

Su questa base gli obiettivi sono quelli di mappare tutte le aree di rischio, rispetto a quelle obbligatorie, e di individuare degli indici di valutazione del livello di rischio (impatto e probabilità) che consentano di migliorare il processo di gestione dei rischi sulla Compliance. Allo stesso modo anche attraverso l'integrazione con altri meccanismi di controllo interno, l'obiettivo è quello di misurare la valutazione dello stato di attuazione ed efficacia delle misure di risposta al rischio di corruzione e il monitoraggio dell'esposizione al rischio. La tematica della corruzione attiva e passiva è rilevante per tutte le realtà del Gruppo. Con specifico riferimento alla corruzione attiva e passiva, il sistema 231/2001 comprende tra i reati presupposto e in maniera trasversale, alcune fattispecie di reato che sono riconducibili a questi fattori di rischio.

In particolare due sono le famiglie di reato da considerare:

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



Si tratta di considerare i seguenti reati: concussione (*art. 317 c.p.*) così come modificato dalla Legge 69/2015, corruzione per un atto d'ufficio (ora Corruzione per l'esercizio della funzione) e corruzione per un atto contrario ai doveri d'ufficio (*artt. 318 e 319, come modificati dalla Legge 69/2015*), oltre all'*art. 319-bis c.p.* per le circostanze aggravanti, la corruzione in atti giudiziari (*art. 319-ter c.p.*) così come modificato dalla Legge 69/2015, corruzione di persona incaricata di un pubblico servizio (*art. 320 c.p.*), delitti del corruttore (*art. 321 c.p.*), istigazione alla corruzione (*art. 322 c.p.*), concussione, corruzione e istigazione alla corruzione di membri degli organi delle Comunità europee e di funzionari delle Comunità europee e degli Stati esteri (*art. 322-bis c.p.*) e da ultimo l'induzione indebita a dare o promettere utilità (*art. 319-quater c.p.*) così come modificato dalla Legge 69/2015, il reato di corruzione tra privati (*art. 2635 c.c.*), successivamente modificata con il D.Lgs. 38/2017, e l'inclusione del reato di istigazione alla corruzione tra privati (*art. 2635-bis*). Con riferimento alla valutazione delle modalità di gestione di queste tematiche, assume un ruolo determinante l'Organismo di Vigilanza e la funzione Internal Audit di Gruppo che operano con un programma annuale di verifiche e controlli.

I rischi

Il Gruppo Trevi opera a livello internazionale ed è soggetto ad una pluralità di rischi in termini di compliance che si rinnovano continuamente in relazione allo svilup-

po delle normative e delle regolamentazioni a livello internazionale. Le tematiche maggiormente rilevanti afferiscono

sia alla responsabilità soggettiva degli enti giuridici sia alla dimensione reputazionale nel suo complesso. Il verificarsi di tali rischi può generare l'applicazione di sanzioni, perdita di profitto, mancate opportunità di sviluppo, compromissione delle relazioni commerciali, danni d'immagine e minore competitività.

Le politiche:

Codice Etico e Modello di Gestione

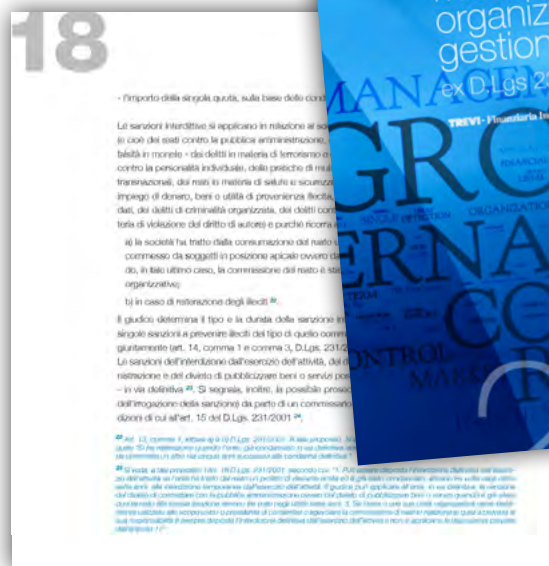
Il Codice Etico è il documento che, dal 2011, esprime gli impegni e le responsabilità nella conduzione del business e delle attività aziendali assunti da collaboratori, amministratori e dipendenti di TREVI – Finanziaria Industriale Spa e delle Divisioni.

Il Codice identifica i principi generali che ispirano le relazioni con gli stakeholder e i valori di riferimento – legalità, moralità, dignità, uguaglianza e professionalità – chiarendo le modalità di gestione delle relazioni con i portatori d'interesse, fornendo le linee guida e le norme alle quali i collaboratori del Gruppo sono tenuti ad attenersi per prevenire il rischio di comportamenti non etici. In generale, identifica i meccanismi di attuazione e di controllo per l'osservanza delle sue prescrizioni e il suo continuo miglioramento.

Il documento è stato aggiornato nel corso del 2021 con riguardo ad alcuni aspetti relativi alle politiche d'impresa e sostenibilità, alla privacy e al sistema di whistleblowing.



Come già evidenziato nei capitoli precedenti, il Codice Etico costituisce parte integrante del Modello 231 adottato da TREVI - Finanziaria Industriale Spa e dalle sue controllate divisionali italiane, al fine di prevenire la commissione dei reati che rientrano nel suo perimetro di riferimento. Nel corso del 2020 è iniziato il percorso di aggiornamento del Modello 231, in relazione



Formazione sulla lotta alla corruzione	2021	2020
Numero di membri degli organi di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	0	-
Numero di dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	593	27
- di cui Dirigenti	38	3
- di cui Quadri	119	7
- di cui Impiegati	206	14
- di cui Operai	230	3
Numero totale degli organi di governo	11	11
Numero totale di dipendenti	3.218	3.704
- di cui Dirigenti	77	108
- di cui Quadri ed intermedi	218	247
- di cui Impiegati	1.004	1252
- di cui Operai	1.919	2.097
Percentuale di membri degli organi di governo che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	0%	-
Percentuale dei dipendenti che hanno ricevuto formazione in materia di anticorruzione	18%	1%
- di cui Dirigenti	49%	3%
- di cui Quadri	55%	3%
- di cui Impiegati	20,52%	1%
- di cui Operai	11,99%	0,2%

Tabella 2 - Formazione sulla lotta alla corruzione

alla emanazione dei nuovi Reati Tributari e di Contrabbando Doganale, anche a seguito del recepimento della Direttiva "PIF" della UE. La revisione della parte speciale del Modello è in fase di approvazione.

Un elemento rilevante di cui tenere conto è l'attività di comunicazione e formazione che è stata incrementata significativamente nel corso del 2021 tramite l'utilizzo della piattaforma e-learning. Lo sviluppo di queste attività ha interessato il Modello 231, ma anche l'evoluzione del sistema compliance dalla logica del controllo del sistema 231/2001, al sistema ESG/DNF fondato sulla logica di creazione del valore sostenibile.

Iniziative e numeri chiave nel 2021

La società, anche in assenza di uno specifico dettato normativo, ha sempre posto particolare attenzione alla tematica delle segnalazioni attraverso l'utilizzo dei flussi informativi.

Negli ultimi anni il Sistema di segnalazione del Gruppo è stato rafforzato con l'introduzione del Whistleblowing che supporta i sistemi di compliance e di controllo interno del Gruppo. Il



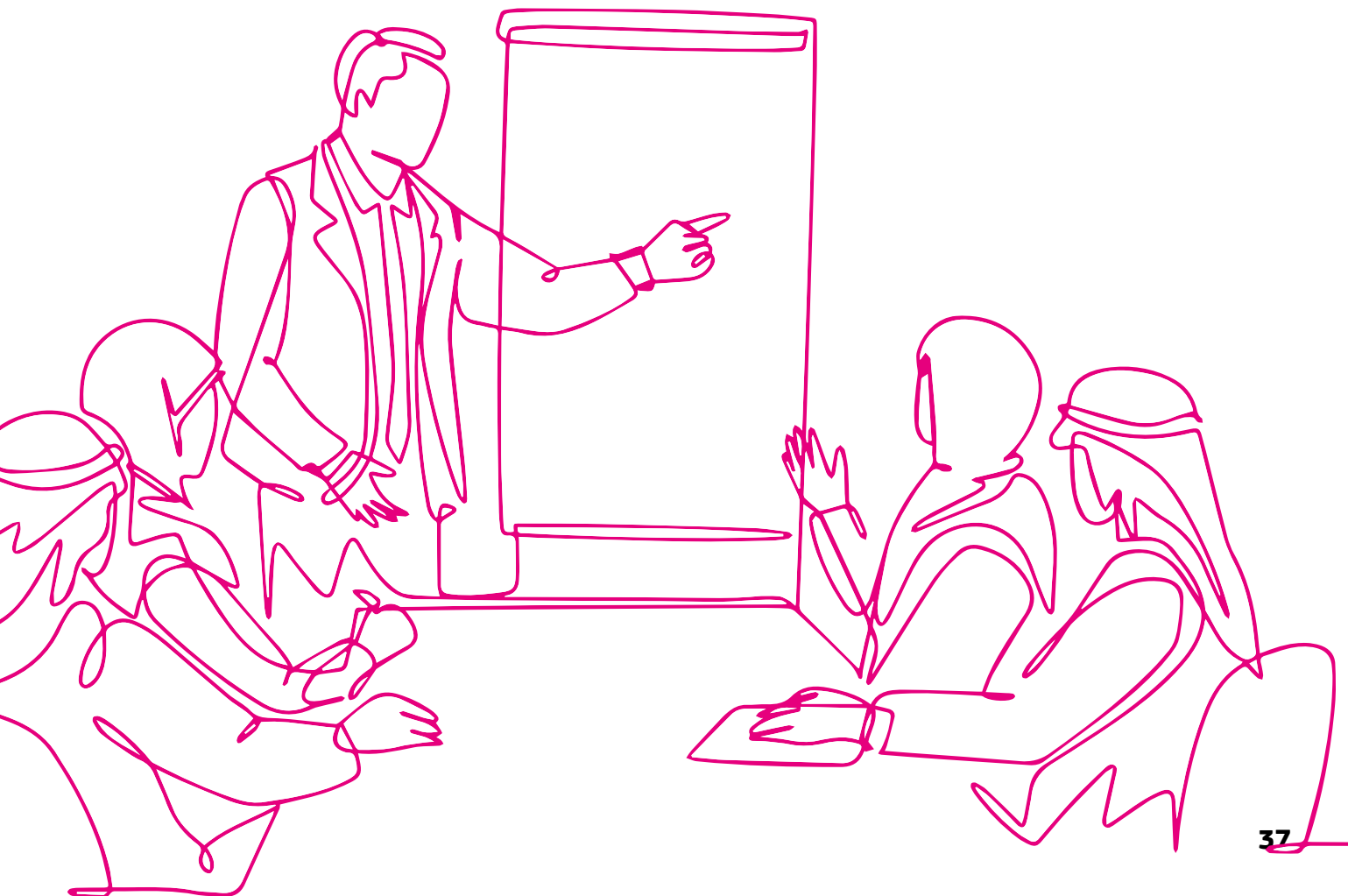
Sistema è accessibile sia dalla intranet sia dai siti delle società capogruppo ed è supportato da una policy e da procedure specifiche. Questi documenti procedurali sono definiti allo scopo di rendere edotti i dipendenti circa l'esistenza di appositi canali di comunicazione che consentano di presentare eventuali segnalazioni, fondate su elementi di fatto precisi e concordati, garantendo anche con modalità informatiche la riservatezza dell'identità del segnalante.

Con riferimento alla tematica dell'anticorruzione, oltre agli aspetti di controllo e monitoraggio che sono integrati all'interno del Modello 231, il Gruppo ha predi-

sposto una Policy di Gruppo per favorire l'adozione di comportamenti omogenei, anche per tutte le società estranee al perimetro del Modello 231. La Policy è in corso di approvazione.

Nel corso del 2021 non sono pervenute segnalazioni circa eventuali reati o potenziali eventi di rischio in materia di anticorruzione.

Nell'anno 2021 non sono pervenute segnalazioni alla Funzione Compliance.





Gestione delle emissioni e lotta al cambiamento climatico



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

Questo avviene attraverso:

- Esercizio della leadership ambientale a tutti i livelli dell'organizzazione.
- Chiara definizione di responsabilità ed autorità ambientali.
- Applicazione di un approccio sistematico alla gestione degli aspetti ambientali significativi, per ottenere un continuo miglioramento delle prestazioni ambientali.
- Incoraggiamento alla riduzione dell'impatto ambientale delle attività, con particolare riguardo verso un uso efficiente delle risorse, la minimizzazione dei rifiuti e la prevenzione dell'inquinamento.
- Monitoraggio continuo di tutti i processi con potenziale impatto ambientale.
- Formazione e sviluppo, per consentire alle persone di comprendere appieno il proprio ruolo e l'ambiente operativo di riferimento.
- Conformità ai requisiti, alle norme, ai regolamenti ed alle leggi applicabili.
- Tensione ai risultati attesi in ambito ambientale ed al miglioramento continuo.
- Promozione di una cultura in cui tutte le persone del Gruppo Trevi condividano questo impegno.

Così facendo, il Gruppo Trevi punta a raggiungere performance in ambito ambientale di cui poter essere

orgoglioso, generando soddisfazione degli stakeholder, ed assicurando una crescita sostenibile del proprio business.

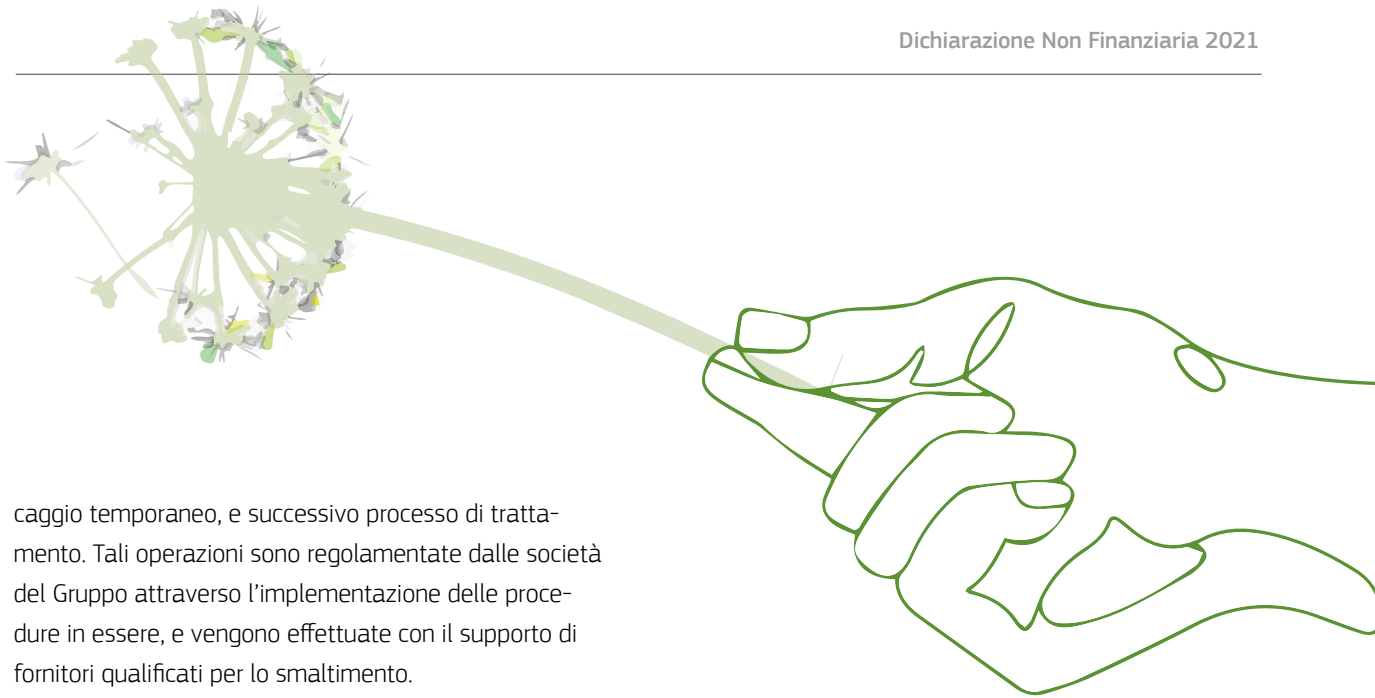
Aspetti ambientali

Il principale aspetto ambientale associato all'attività del Gruppo Trevi – scarsamente probabile ma con impatto potenziale alto – è correlato alle attività di perforazioni e fondazioni nei cantieri della Divisione Trevi. Allo scopo di ridurre la significatività di tale potenziale impatto, sono effettuate analisi ambientali specifiche prima dell'avvio delle commesse, e controlli periodici durante le attività.

Altri impatti ambientali riguardano le emissioni di CO₂ derivanti dai motori endotermici delle macchine operatrici, controllati attraverso il loro corretto uso e manutenzione. Inoltre dal 2014, Trevi utilizza un software innovativo, capace di vedere quante tonnellate di CO₂ equivalente sono emesse per i progetti oggetto di analisi, sviluppato in collaborazione con **EFFC** (*European Federation of Foundation Contractors*) ed il comitato di sostenibilità del **DFI** (*Deep Foundation Institute*). Data l'esperienza nel suo utilizzo, Trevi riesce a rispondere a determinate esigenze dei clienti e di altri stakeholder in termini di analisi e rendicontazione di emissioni, rendendola più competitiva nel mercato e nelle gare d'appalto dove si richiedono questo tipo di informazioni e conoscenze.



Per quanto riguarda la gestione dei rifiuti, i principali aspetti ambientali associati riguardano il corretto stoc-



caggio temporaneo, e successivo processo di trattamento. Tali operazioni sono regolamentate dalle società del Gruppo attraverso l'implementazione delle procedure in essere, e vengono effettuate con il supporto di fornitori qualificati per lo smaltimento.

L'implementazione di tali sistemi ha consentito alle società di prevenire impatti ambientali significativi e sanzioni da parte degli organismi di controllo nel 2021.

Iniziative e numeri chiave 2021

Consumi energetici

I consumi energetici del Gruppo per l'anno 2021 ammontano ad un totale di 710.977 GJ. Buona parte di questi, 92,4% deriva da consumo di diesel, il 3,9% da consumo di energia elettrica e il 2,4% da consumo di gas naturale.

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

Circa il 3,8% dei consumi energetici è invece dovuto a un consumo di energia elettrica e termica provenienti dalla rete di distribuzione nazionale. È inoltre presente una quota di consumi (0,5%) dovuta ad energia da fonti rinnovabili autoprodotta proveniente interamente dagli impianti fotovoltaici e geotermico di Cesena. Il 5,7% dell'energia prodotta dagli impianti fotovoltaici è stata venduta in Conto scambio GSE.

	2021	2020	2019
Totale consumi energetici (GJ)	710.977	941.078	1.150.968
Totale consumo diretto energia, di cui:	680.303	911.480	1.096.496
- Diesel	657.052	838.183	1.046.108
- Gas Naturale	17.322	17.186	45.659
- GPL	5.929	0	330
- Benzina	0	56.111	4.398
Totale consumo indiretto di energia	26.863	26.528	49.651
- Energia elettrica assorbita dalla rete nazionale	24.474	25.864	42.612
- Energia elettrica da fonti rinnovabili	2.389	664	554
- Energia termica	0	0	6.485
Totale Energia rinnovabile auto-prodotta e consumata	3.762	3.003	4.602
- Energia elettrica da fonti rinnovabili prodotta e consumata	2.952	*	*
- Energia geotermica da fonti rinnovabili prodotta e consumata	810	*	*
Energia rinnovabile auto-prodotta venduta	49	67	219

Tabella 3 - Consumi energetici

* Per gli anni 2020 e 2019 non è disponibile la distinzione tra energia elettrica e geotermica

Intensità energetica	UdM	2021	2020
Tot. energia consumata	GJ	702.660	941.078
No. tot. di ore lavorate	h	10.751.784	8.310.164
Intensità energetica	GJ/h	0,07	0,1

Tabella 4 - Intensità energetica



Emissioni

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

	2021	2020	2019
Totale emissioni (ton CO₂)			
Totale emissioni dirette (Scope 1), di cui:			
- Diesel	47.524	62.645	80.832
- Gas Naturale	978	972	3.286
- GPL	379	0	21
- Benzina	0	2.143	322
Totale emissioni indirette (Scope 2), di cui:			
- Energia Elettrica	2.571	2.766	4.626

Tabella 5 - Emissioni dirette e indirette

Intensità delle emissioni	UdM	2021	2020
Totale emissioni di GHG	tCO ₂	50.095	65.411
Numero totale di ore lavorate	h	10.751.784	8.310.164
Intensità energetica	tCO ₂ /N	0,005	0,01

Tabella 6 - Intensità delle emissioni

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

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

Rifiuti

La produzione di rifiuti del Gruppo genera in larga parte rifiuti non pericolosi destinati al riuso, che sono per lo più terre e rocce di scavo.

La produzione dei rifiuti pericolosi rimane una percentuale minima rispetto al totale di quelli prodotti, pari a 0,14% continuando il trend in diminuzione.

	2021	2020	2019
Rifiuti prodotti (ton), di cui			
Rifiuti Pericolosi	174	208	313
Rifiuti Non Pericolosi	122.294	144.610	3.034
Peso totale rifiuti	122.468	144.818	3.347

Tabella 7 - Rifiuti prodotti

Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 306-3 aggiornato al 2020,



Consumi idrici

I consumi idrici registrati sono più alti rispetto al 2020. Questo è il risultato dell'allargamento del perimetro di raccolta dati che nel 2021 include un maggiore numero di siti significativi.

Sono diminuiti sensibilmente i consumi di acqua di superficie. Le variazioni sono legate alla ubicazione dei siti produttivi e alle tipologie di lavorazioni condotte.

Consumi idrici (≤1.000 mg/l di solidi disciolti totali)	2021	2020	2019
Acque di superficie	120	89.431	247.013
Acque sotterranee	1.486.417	19.918	25.839
Acqua di mare	252.650	37.201	0
Acqua prodotta	0	57.216	0
Risorse idriche di terze parti	652.115	135.166	0
Totale acque prelevate (m³)	2.391.302	338.932	272.852

Tabella 8 - Consumi idrici

Per i consumi idrici 2020, le altre tipologie d'acqua (>1.000 mg/l di solidi disciolti totali) risultano non applicabili.

Dal 2018 il Gruppo ha adottato il GRI 303-3 aggiornato al 2018.



La tutela della biodiversità

La tutela della biodiversità

Treviicos, filiale americana del Gruppo Trevi, è impegnata in 2 differenti cantieri (MATOC Task Order 2 e 4) nella riabilitazione di Herbert Hoover Dike, l'argine di 143 miglia che circonda le acque del lago Okeechobee in Florida, il secondo invaso d'acqua dolce (1890 Km²) più grande degli Stati Uniti. Per l'elevato contenuto di biodiversità dell'area, Trevi ha incaricato un'apposita società di biologia ambientale (*EnvironMend Inc*) per eseguire, con cadenza settimanale, monitoraggi e report all'interno dei cantieri e nelle zone limitrofe con lo scopo di salvaguardare la fauna locale. Difatti nel corso del 2021 più d'una volta i lavori sono stati interrotti in presenza di nidi o di specie animali protette e poi ripresi solo dopo aver scongiurato ogni tipo di pericolo.



Herbert Hoover Dike | FL, U.S.A.



La tassonomia Ambientale

Tassonomia ed ambiti applicativi

Uno degli obiettivi definiti nel Piano d'azione dell'Unione Europea sulla finanza sostenibile è quello di orientare i flussi di capitale verso un'economia più sostenibile, sostenuta e facilitata da una classificazione comune e condivisa di ciò che significa "ecosostenibile". In questo contesto a giugno 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea (d'ora innanzi UE), il Regolamento 2020/852 relativo all'istituzione della cosiddetta Tassonomia UE (la classificazione delle attività economiche che possono essere definite, appunto, "sostenibili" o meglio, "ecosostenibili"), entrato in vigore dal 13 luglio 2020.

Si tratta di un passaggio importante nel perseguimento da parte dell'UE degli obiettivi fissati dall'Accordo di Parigi, tra cui la neutralità climatica che deve essere raggiunta entro il 2050.

L'atto normativo prevede un'entrata in vigore graduale e con rendicontazione semplificata della tassonomia per le aziende non finanziarie, che si traduce nella richiesta di indicare nella Dichiarazione Non Finanziaria relativa al 2021 la sola percentuale di attività economiche ammissibili (eligible) alla tassonomia e la percentuale di quelle non ammissibili (non eligible), senza necessità di scendere al livello dell'attività economica. Tali percentuali vanno espresse in relazione a tre indicatori: fatturato, spese in conto capitale (Capex) e spese operative (Opex).

A partire da gennaio 2022 le società avranno l'obbligo di rendere pubblica la quota del loro fatturato, delle spese in conto capitale e delle spese operative ordinarie che derivano da attività che si qualificano come sostenibili dal punto di vista ambientale. Parliamo di attività che contribuiscono ad almeno uno dei sei obiettivi ambientali identificati dalla Commissione Europea:

1. mitigazione del cambiamento climatico
2. adattamento al cambiamento climatico
3. uso sostenibile e protezione delle risorse idriche e marine
4. transizione verso l'economia circolare, con riferimento anche alla riduzione ed al riciclo dei rifiuti
5. prevenzione e controllo dell'inquinamento
6. protezione della biodiversità e della salute degli eco-sistemi

Nel prossimo futuro l'intento è quello di ampliare l'attuale tassonomia affiancando ai sei obiettivi ambientali una serie di obiettivi e sub-obiettivi Sociali, quali le "questioni relative a dipendenti, salute, diritti umani, uguaglianza e non discriminazione".

L'analisi della tassonomia nel Gruppo Trevi

In conformità al Regolamento siamo partiti dalla ricerca di corrispondenza tra i codici NACE delle società, cioè i codici di classificazione delle attività economiche nella Comunità Europea, con quelli corrispondenti ai criteri di vaglio tecnico.

I codici NACE delle due divisioni del Gruppo sono rispettivamente per Trevi il 43.99, con descrizione "Altre attività di lavori specializzati di costruzione nca", e per Soilmec il 28.92, con descrizione "Fabbricazione di altre macchine da miniera, cava e cantiere".

Dopo aver esaminato in modo approfondito le attività delle due Divisioni del Gruppo, per il periodo oggetto di rendicontazione, non è stata identificata alcuna corrispondenza con le macro attività identificate e elencate nel Regolamento e nei suoi atti allegati.

Nel dettaglio, andando a verificare il contenuto dei capitoli dell'allegato 1 al Regolamento 852/2020 ed in par-

ticolare sia quelli inerenti le infrastrutture e le attività di edilizia per Trevi, che quelli inerenti alla fabbricazione per Soilmec, non è emerso alcun riscontro con le attività specialiste delle due Divisioni.

Trevi si occupa di realizzare delle opere di ingegneria nel sottosuolo, principalmente lavori di fondazione o consolidamento dei terreni, che non sono prese in esame della normativa in quanto si tratta di subforniture di dettaglio all'interno di un progetto od opera complessa.

In via semplificativa l'esecuzione di opere di fondazione o consolidamento non è legata alla modalità di realizzazione del resto della struttura, né alla destinazione che essa assumerà. Parimenti molto spesso queste informazioni non sono disponibili quando si concorre alla selezione di affidamento lavori, rimanendo suscettibili di modifiche e variazioni.

Anche esaminando le commesse gestite come General Contractor si riscontra la netta prevalenza di opere specialistiche. In altre parole si tratta di lavori che riguardano quasi esclusivamente un dettaglio dell'opera che verrà realizzata, quindi senza poter avere un ruolo decisionale nelle scelte taxonomy oriented.

Discorso analogo per quanto riguarda la Divisione Soilmec che produce macchine ed attrezzature specialiste non descritte e trattate nei documenti fino ad oggi diffusi dalla Comunità Europea.

Ad ulteriore supporto, in base a quanto indicato nelle faq esplicative del Regolamento ed all'applicabilità dello stesso, viene chiaramente indicato che la presenza nella descrizione della sezione generale di temi riconducibili alla propria attività non include necessariamente le attività intermedie della catena del valore in quelle

ammissibili alla tassonomia. Di conseguenza sia il fornitore che il subappaltatore di un'attività idonea alla tassonomia non sono automaticamente inclusi nell'ambito di quelle ammissibili.

Sulla base di queste considerazioni riteniamo di poter affermare che la quasi totalità dei lavori effettuati dal Gruppo non sono classificabili all'interno dei parametri di tassonomia ad oggi disponibili, ma non si esclude di potervi rientrare in futuro grazie al progressivo ampliamento ed allargamento dei campi di monitoraggio della norma.

Per questo motivo il Gruppo Trevi sta attuando un attento e vigile monitoraggio sull'evoluzione degli ambiti di applicazione della tassonomia, valutando gli avanzamenti normativi sia per mantenersi aggiornato sulle novità che verranno introdotte ed integrate, sia per raggiungere una migliore interpretazione di quanto ad oggi stabilito e divulgato.





Impegno nel mantenimento del livello occupazionale

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

Le politiche di gestione del personale messe in atto nel 2021 hanno risposto da una parte all'esigenza di retention e ulteriore sviluppo delle figure chiave già presenti nel Gruppo e dall'altra alla ricerca di nuovi talenti da inserire nel Gruppo.

Complice anche la situazione pandemica, dal punto di vista delle attività di attraction di nuovi talenti, il Gruppo è ricorso a nuove modalità di azione, adottando metodologie sempre più strutturate e digital, per esempio attraverso l'utilizzo di tool digitali in fase di intervista e colloquio di selezione. Questa spinta verso l'utilizzo del digitale ha permesso al Gruppo di avvicinarsi ancora di più alle nuove generazioni, garantendo l'inserimento di nuove e giovani risorse dell'esterno che hanno portato entusiasmo, innovazione e nuove modalità di affronta-

re il lavoro (con una propensione al pensare digital & smart), e che rappresentano una spinta al cambiamento generazionale attraverso i succession plans.

In questo rinnovato contesto la Funzione HR si pone l'obiettivo di fungere da mediatore tra le diverse generazioni presenti in Azienda, di garantire lo sviluppo e la valorizzazione di nuove e vecchie risorse, attraverso dedicate attività di retention e development. Il concetto chiave che accompagna l'attività HR è il supporto alle persone di Gruppo Trevi, inteso come costante sostegno nell'affrontare le sfide e i cambiamenti che permeano la quotidianità operativa del Gruppo.

Rischi e politiche

Relativamente alla gestione del personale del Gruppo Trevi, i rischi sono connessi esclusivamente alla possibilità di perdita di personale chiave a causa della concorrenza; tali rischi sono mitigati attraverso l'utilizzo di sistemi di retention collegati a sistemi incentivanti di lungo periodo (*LTI*), attraverso l'utilizzo di patti di non concorrenza e di patti di stabilità.

Anche nel 2021, analogamente al 2020, la principale

Dipendenti per area geografica e tipologia di contratto	2021			2020			2019		
	indetermin.	determin.	totale	indetermin.	determin.	totale	indetermin.	determin.	totale
Italia	808	54	862	779	53	832	1.057	81	1.158
Europa	48	1	49	157	42	199	611	19	630
Africa	289	204	493	313	319	632	555	376	931
Asia	1.351	2	1.353	816	637	1.453	1.132	424	1.556
Oceania	92	4	96	14	1	15	10	2	12
America	308	57	365	505	68	573	1.325	311	1.636
Totale dipendenti	2.896	322	3.218	2.584	1.120	3.704	4.690	1.213	5.901

Tabella 9 - Dipendenti per area geografica e per tipologia di contratto

criticità che il Gruppo Trevi ha dovuto fronteggiare è stata la perdurante pandemia COVID-19.

Il Gruppo si è impegnato nel mantenimento delle misure atte ad assicurare la tutela della salute di tutti i dipendenti, sia in Italia che nel resto del mondo, garantendo la continuità di business in tutti i paesi.

Maggiori dettagli sulla gestione del covid-19 sono contenuti nella sezione Gestione emergenze sanitarie.

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

Al 31/12/2021 il Gruppo Trevi comprendeva 3.218 dipendenti.

Modello di gestione

Nel Gruppo Trevi la gestione del personale è in capo alle diverse Società con il coordinamento e l'indirizzo della funzione HR (*Human Resources*) di Corporate.

In coerenza con il percorso intrapreso negli anni precedenti, nel 2021 il Gruppo Trevi ha proseguito nelle attività di digitalizzazione dei processi HR, attraverso la loro implementazione sul gestionale "Oracle HCM (*Human Capital Management*)", che consente alla Funzione HR di impostare un modello di gestione in cui non solo HR ma anche ciascun dipendente può gestire tutti gli aspetti della propria vita aziendale, attraverso un unico strumento.

Nello specifico, nel corso dell'anno 2021, è stato perfezionato ulteriormente il modulo dedicato al Recruitment,

attuando azioni correttive e di miglioramento, per rendere lo strumento maggiormente efficace e fruibile sia da HR e Manager che dai candidati esterni (*attraverso il Career Site di Gruppo*). È stato inoltre implementato il modulo legato alle politiche meritocratiche (*Compensation, Salary Review e Management By Objectives -MBO-*): il 2022 permetterà al Gruppo di formare gli utenti su questo specifico modulo e verificare l'efficacia del tool, raccogliendo feedback al fine di adottare coerentemente eventuali azioni di miglioramento. In questo percorso di digitalizzazione, il 2021 ha visto protagonista anche l'ambito del Learning: sono infatti iniziate le attività di implementazione che permetteranno, nel 2022, la fruizione di un rinnovato catalogo corsi direttamente su Oracle HCM e collegamenti diretti tramite il medesimo tool con ulteriori processi HR (*Performance Management, Development...*). Anche dal punto di vista del processo PMS (*Performance Management System*) sono state introdotte delle novità: il Software dedicato è stato infatti esteso anche ai white collar delle filiali del Gruppo in Middle East, Far East e North America. Il 2021 ha rappresentato un anno importante anche perché ha assistito all'estensione del progetto Oracle HCM (*per parte dei suoi moduli*) in tutto il Sud America, permettendo così al Gruppo Trevi di raggiungere la quasi totalità delle aziende nel mondo.

Il progetto sta permettendo di creare valore comune e condiviso a lungo termine, superando confini geografici, attraversando Stati, oceani e culture diverse, riunite sotto un unico Gruppo.

Valorizzazione delle potenzialità e Retention

All'interno di ciascuna organizzazione, ogni persona



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

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

proprie competenze e potenzialità e che continuino a sviluppare e valorizzare il know-how aziendale.

Performance Management System (PMS)

Il PMS è una pratica ormai consolidata nel Gruppo Trevi: è infatti attivo già dal 2016, e nel corso degli anni le sue modalità e perimetri di applicazione si stanno potenziando ed ampliando.

Nel corso del 2021 il PMS è stato gestito per il personale white collar a sistema attraverso il gestionale Oracle HCM, coinvolgendo l'intera popolazione italiana, gli italiani espatriati e, per la prima volta, anche i white collar delle filiali del Gruppo in Middle East, Far East e North America. In queste aree geografiche, infatti, il sistema Oracle è attivo e disponibile da Gennaio 2021 ed il personale è stato formato sia sul nuovo processo che sull'utilizzo dello strumento. Nell'arco del 2022 è previsto il live di Oracle HCM anche in South America, per cui a partire dall'anno prossimo anche i white collar di questa area geografica verranno inclusi nel PMS. A tendere, l'obiettivo è quello di implementare Oracle

HCM -e di conseguenza il processo di valutazione dei white collar- su perimetro Globale.

Per il personale blue collar, invece, durante il 2021 è stata condotta una campagna di valutazione offline



per tutto il personale italiano, espatriato e non. Sono in corso valutazioni per portare a sistema anche questo processo di valutazione, creando delle schede ad hoc per le diverse tipologie di worker: operai di sede e di cantiere. Inoltre, stiamo valutando come poter applicare il medesimo processo anche nelle filiali estere.

Una novità che è stata introdotta quest'anno è stata l'inclusione dei Comportamenti come oggetto di valutazione, marcando l'importanza anche per ruoli tecnici come quelli dei worker, dell'adesione ai valori e alla personificazione attraverso le proprie azioni della politica aziendale.

Le schede di valutazione PMS forniscono una visione completa della performance della persona e della sua aderenza ai valori e delle modalità comportamentali promosse dal Gruppo. Le sezioni dedicate alla segnalazione di esigenze formative, di sviluppo e di compensation forniscono gli elementi indispensabili per

l'avvio delle politiche di gestione delle risorse umane, in grado di garantire il pieno supporto nello sviluppo della persona, nella continuità aziendale e nell'assicurare soddisfazione reciproca tra azienda e collaboratore.

Come ulteriore sviluppo per il 2022, grazie anche alla progressiva implementazione di nuovi moduli di Oracle HCM, l'obiettivo è quello di creare un link diretto con gli applicativi dedicati all'area Learning e Compensation, per far sì che non solo HR ma anche il manager e la persona stessa possano avere strumenti integrati per la gestione della propria vita lavorativa a 360°.

Sviluppo: percorsi di carriera, Succession & Retention Plans

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

Nel 2021, in continuità con quanto già introdotto dal 2020, sono stati perseguiti gli interventi di assessment e valutazione del potenziale, con lo scopo di supportare i "key people" nei percorsi di sviluppo professionale necessari per ricoprire nuovi ruoli all'interno dell'azienda. In particolare, il Gruppo Trevi ha avviato, e continuerà a sviluppare nel corso del 2022, una campagna dedicata allo sviluppo dei "Young Engineers", popolazione target che rappresenta il futuro della nostra azienda. I ragazzi, dopo una serie di interviste ed assessment volti a valutare non solo quanto sinora appreso e consolidato ma soprattutto quelle che sono le loro aspirazioni e come la funzione HR può supportarli nella loro realizzazione, sono stati inseriti in percorsi di sviluppo di ruolo, che li accompagneranno nei prossimi anni con azioni mirate fino al completo esercizio della professione concordata.

Dipendenti per genere e tipologia di contratto	2021				
	indet.	deter.	full-time	part-time	totale
- di cui uomini	220	22	232	10	242
- di cui donne	2.676	300	2.976	-	2.976
Totale	2.896	322	3.208	10	3.218
Dipendenti per genere e tipologia di contratto	2020				
	indet.	deter.	full-time	part-time	totale
- di cui uomini	201	64	248	17	265
- di cui donne	2.383	1.056	3.437	2	3.439
Totale	2.584	1.120	3.685	19	3.704
Dipendenti per genere e tipologia di contratto	2019				
	indet.	deter.	full-time	part-time	totale
- di cui uomini	435	58	476	17	493
- di cui donne	4.255	1.153	5.365	43	5.408
Totale	4.690	1.211	5.841	60	5.901

Tabella 10 - Dipendenti per genere e tipologia di contratto.



Con la stessa logica, Gruppo Trevi adotta per il proprio personale dei Succession Plan che possono garantire piani di crescita personale chiari e condivisi, oltre ad una reattività organizzativa in grado di supportare cambi generazionali, eventuali uscite di personale dal Gruppo e la continuità operativa. Infine, con l'obiettivo di mitigare il rischio di uscita e trattenere il personale chiave, il Gruppo ha definito e implementato un Retention Plan, consistente in un insieme di procedure, benefici ed incentivi volti ad assicurare una proficua continuità dell'attività lavorativa.

Compensation & Benefit

Nel corso del 2021, ad integrazione del progetto di mappatura delle posizioni svoltosi nel 2020, è stata completata la digitalizzazione delle attività relative alle politiche meritocratiche (Compensation plan, Salary Review e Management By Objectives -MBO-) attraverso l'implementazione di tali processi sul Software di Human Capital Management adottato dal Gruppo. I processi sono dunque stati rivisitati in chiave digital & smart, attraverso un'analisi accurata e coerente rispetto alle esigenze aziendali e il perfezionamento di un processo standardizzato worldwide. Sono stati inoltre implementati (e verranno ulteriormente revisionati e sviluppati nel 2022) i tool di reportistica, atti a fornire dati aggiornati secondo logiche e standard comuni. Durante l'anno 2022 una buona parte delle persone di

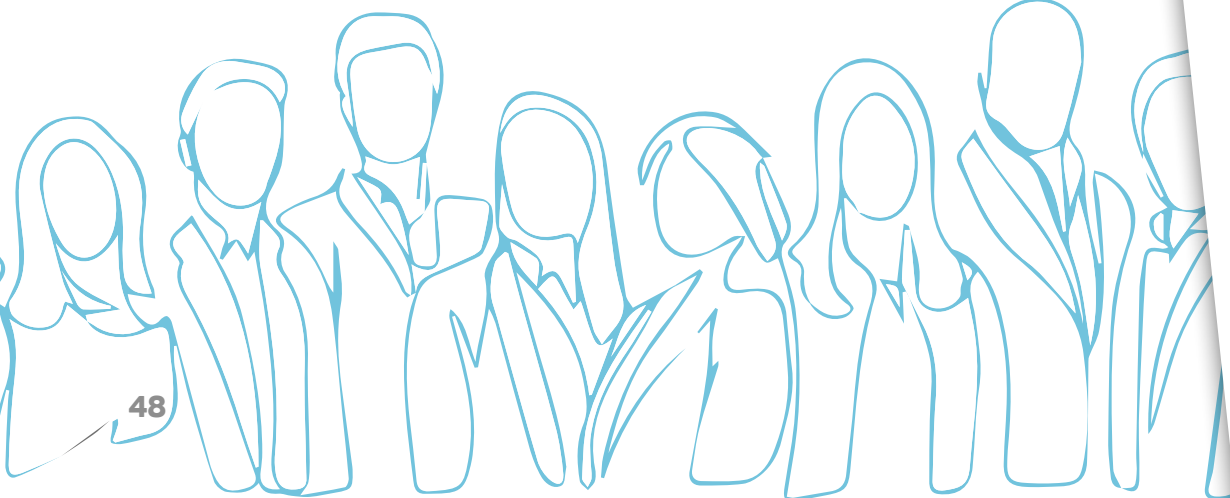
Gruppo Trevi verranno formate sull'utilizzo di tali moduli, permettendo ad HR di valutarne l'impatto e di prendere in considerazione eventuali azioni correttive e di miglioramento.

Questa attività permette a tutte le Società del Gruppo di agire, secondo linee guida comuni, attraverso un unico tool, nel rispetto di logiche e format standard e univoci.

Attrarre ed accogliere nuovi talenti

Anche nel 2021 Gruppo Trevi ha rinnovato il proprio impegno e il proprio interesse nella collaborazione con Istituti Scolastici, Università e Master Italiani per attrarre ed inserire i migliori studenti. Grazie infatti a Open Day, workshop, interventi in classe e specifici Assesment, Gruppo Trevi è riuscito nel 2021 a venire a contatto e supportare numerosi neodiplomati e neolaureati.

L'impegno del Gruppo per attrarre nuovi talenti e attività strutturate di Employer Branding sono (e saranno per gli anni a venire) tool fondamentali per avvicinare l'Azienda ai giovani professionisti del futuro, rafforzando il legame tra realtà lavorativa e realtà scolastica.



Inoltre, l'inserimento di nuove giovani leve è strategico per evitare il rischio di eccessivo invecchiamento medio della popolazione aziendale, il mancato trasferimento nei tempi opportuni del know how aziendale, la possibilità di perdita di entusiasmo ed energia "vitale", il pericolo di non mettere a frutto pienamente la Digital Transformation in atto a livello globale per cui le nuove generazioni possono fungere da leve cruciali per la diffusione e acquisizione in azienda.

Employer Branding

Proprio grazie alle attività sopra riportate Gruppo Trevi ha investito anche nel 2021 in attività di Employer Branding, che, negli anni, si pone lo stesso scopo: supportare i giovani studenti e fare conoscere loro la realtà del Gruppo, con l'invito ad entrare a farne parte e iniziare un percorso di crescita, fatto di sfide e soddisfazioni che consentiranno di essere grandi insieme, come ricorda lo slogan #GreatTogether che da anni accompagna il Gruppo.

Università

Un tassello importante in ottica di Employer Branding è il rapporto con le Università. In particolare, quest'anno, Gruppo Trevi ha organizzato numerosi eventi in forma digitale con la collaborazione di colleghi tecnici specializzati.

Sono stati organizzati workshop di carattere tecnico per avvicinare il Gruppo ai giovani laureandi: far conoscere

Turnover in entrata							2021
	ITALIA	EUROPA	AFRICA	OCEANIA	ASIA	AMERICA	
Uomini	<30	34	4	6	1	61	44
	<=30 x >= 50	60	8	18	1	100	78
	> 50	37	1	5	0	7	26
Totale parziale	131	13	29	2	168	148	
Donne	<30	1	1	4	0	5	4
	<=30 x >= 50	8	0	0	0	4	13
	> 50	0	0	0	0	1	1
Tot. parziale	9	1	4	0	10	18	
Tot. complessivo	140	14	33	2	178	166	
Tasso turnover	16%	29%	7 %	2%	13%	45%	
Turnover in entrata							2020
	ITALIA	EUROPA	AFRICA	OCEANIA	ASIA	AMERICA	
Uomini	<30	18	5	12	0	54	75
	<=30 x >= 50	56	32	46	1	226	133
	> 50	37	6	4	0	10	46
Totale parziale	111	43	62	1	290	256	
Donne	<30	5	0	2	0	8	14
	<=30 x >= 50	4	4	2	0	2	19
	> 50	0	0	0	0	0	8
Tot. parziale	9	4	4	0	10	41	
Tot. complessivo	120	47	66	1	300	297	
Tasso turnover	14%	24%	10%	7%	21%	52%	
Turnover in entrata							2019
	ITALIA	EUROPA	AFRICA	OCEANIA	ASIA	AMERICA	
Uomini	<30	54	41	42	0	54	127
	<=30 x >= 50	152	135	92	5	72	354
	> 50	49	36	20	2	21	54
Totale parziale	255	212	154	7	147	535	
Donne	<30	4	10	3	0	4	6
	<=30 x >= 50	12	19	0	2	3	16
	> 50	0	0	0	0	0	2
Tot. parziale	16	29	3	2	7	24	
Tot. complessivo	271	241	157	9	154	559	
Tasso turnover	24%	38%	17%	75%	10%	34%	

Tabella 11 - Turnover in entrata dei dipendenti del Gruppo suddivisi per regione/area geografica.

il mondo dell'Azienda attraverso le opere di ingegneria che progetta e realizza è infatti il miglior biglietto da visita per promuovere il Brand aziendale. In tali workshop i colleghi ingegneri hanno tenuto seminari tecnici raccontando i progetti degli ultimi anni e le caratteristiche tecniche dei cantieri, avvicinando i giovani alla realtà del Gruppo.

Alcuni di questi giovani sono stati poi colloquiati individualmente per ampliare il bacino di candidature a cui attingere per i vari progetti.

Inoltre, nel 2021 Gruppo Trevi ha istituito una Borsa di Studio a favore di giovani meritevoli della Facoltà di Ingegneria Elettronica dell'Università di Bologna. Si tratta di un Bando istituito con l'Università in ricordo di un collega e dipendente del Gruppo Trevi purtroppo scomparso nel periodo della pandemia: il Gruppo ha deciso di scegliere il percorso di studi in ambito Elettronica poiché rappresenta lo stesso percorso formativo universitario e professionale della persona a cui è dedicato il Bando. Ci auguriamo che nel 2022 il/la giovane che si aggiudicherà tale opportunità possa poi rimanere come nostro/a neolaureato/a in tirocinio e successivamente proseguire il suo futuro professionale nella nostra realtà.

Per quanto riguarda il 2022 il Servizio Recruitment si è prefissato l'obiettivo di incrementare la propria partecipazione ad Eventi e Career Day e l'organizzazione di workshop e seminari (*digitali e/o in aula*), consolidando le partnership con Università e Master.

Turnover in uscita		2021					
		ITALIA	EUROPA	AFRICA	OCEANIA	ASIA	AMERICA
Uomini	<30	12	2	9	1	72	39
	<=30 x >= 50	68	40	73	1	142	128
	> 50	61	17	22	1	42	54
Totale parziale		141	59	104	3	256	221
Donne	<30	1	2	1	0	3	8
	<=30 x >= 50	6	5	1	1	9	10
	> 50	1	0	0	0	1	8
Tot. parziale		8	7	2	1	13	26
Tot. complessivo		149	66	106	4	269	247
Tasso turnover		17%	135%	22%	4%	20%	68%
Turnover in uscita		2020					
		ITALIA	EUROPA	AFRICA	OCEANIA	ASIA	AMERICA
Uomini	<30	6	5	26	1	79	74
	<=30 x >= 50	57	44	102	3	172	253
	> 50	49	31	30	2	67	67
Totale parziale		112	80	158	6	318	394
Donne	<30	0	1	2	0	4	5
	<=30 x >= 50	4	8	8	1	8	22
	> 50	2	3	1	0	0	3
Tot. parziale		6	12	11	1	12	30
Tot. complessivo		118	92	169	7	330	424
Tasso turnover		14%	45%	27%	47%	23%	74%
Turnover in uscita		2019					
		ITALIA	EUROPA	AFRICA	OCEANIA	ASIA	AMERICA
Uomini	<30	34	33	65	0	188	166
	<=30 x >= 50	81	126	176	1	348	308
	> 50	51	22	80	5	59	60
Totale parziale		166	181	321	6	595	534
Donne	<30	3	6	4	1	4	12
	<=30 x >= 50	12	17	6	0	5	20
	> 50	4	6	1	0	0	3
Tot. parziale		19	29	11	1	9	35
Tot. complessivo		185	210	332	7	604	569
Tasso turnover		16%	33%	36%	58%	39%	35%

Tabella 12 - Turnover in uscita dei dipendenti del Gruppo suddivisi per regione/area geografica.

Recruiting nelle scuole

Da diversi anni Gruppo Trevi sta investendo anche in attività di Employer Branding attraverso la collaborazione con Scuole e Istituti Tecnici, al fine di promuovere il brand aziendale tra i giovani che si affacceranno al mondo del lavoro.

Nel 2020 abbiamo avuto un riscontro positivo in relazione a queste attività. Il 2021 ci ha visto quindi proseguire nel consolidamento delle relazioni con gli Istituti Tecnici del nostro territorio e della Regione Veneto.

Il Servizio Recruiting ha svolto numerosi incontri, attraverso presentazioni digitali, per le sole classi 5° (*causa situazione Covid*) e ha intervistato gli studenti uno ad uno (*sempre su piattaforma digitale*) al fine di valutare la motivazione, interesse ed attitudine verso il nostro lavoro di cantiere e di officina/ montaggio. Successivamente i giovani neodiplomati sono stati invitati presso l'Head Quarter di Cesena per proseguire gli assesment del processo di selezione (*colloqui di gruppo e workshop*) e visitare lo stabilimento, al fine di conoscere più da vicino la realtà aziendale.

Al termine di questo percorso sono stati inseriti giovani promettenti e motivati (*3 per cantieri e 1 per officina*). Durante i primi tre mesi, da settembre 2021 a dicembre 2021, i giovani neodiplomati hanno partecipato ai nostri percorsi formativi volti a preparare i giovani sulle tematiche tecniche proprie del business di Gruppo Trevi, affiancati da Tutor esperti nelle loro aree tecniche. La finalità è formare e far crescere nuove leve e nuovi professionisti così da avere un bacino maggiore a cui attingere per il futuro aziendale.



Visita in cantiere Metro Napoli di un gruppo di studenti

Il percorso di inserimento per neodiplomati tecnici

Dopo l'esperienza positiva del progetto pilota dello scorso anno, abbiamo riproposto il progetto di formazione e sviluppo di neodiplomati tecnici con l'**inserimento di 3 giovani neodiplomati** di un Istituto Tecnico Tecnologico di Agordo (con ruolo di assistente di cantiere) e 1 neodiplomato dell'Istituto Tecnico Industriale di Cesena (con ruolo di meccatronico manutentore) in tirocinio formativo.

Il percorso proposto ha avuto un format simile a quello già proposto nel 2021 ma, in 'ottica di miglioramento continuo, sono state introdotte delle novità, in particolare:

- Sono stati ridefiniti i ruoli e relativo percorso: per i neodiplomati di cantiere è stato definito il percorso per Assistente di cantiere e a seguire di Capocantiere; per i Meccanici Manutentori, ci siamo spinti a definirli Meccatronici Manutentori (*abbiamo visto con gli inserimenti dello scorso anno che con le nuove generazioni è possibile formarli da subito con questo obiettivo*)
- Per sviluppare il monitoraggio e la consapevolezza del percorso formativo è stata ampiamente rivista la "Skill Matrix" introdotta lo scorso anno, che contempla tutte le competenze tecniche da acquisire per ricoprire il ruolo Assistente di cantiere prima e Capocantiere poi, in modo da evidenziare ad ogni spostamento di cantiere della risorsa quali competenze ha già maturato e quali invece sono ancora da sviluppare e su cui prevalentemente puntare sul nuovo cantiere di attività.
- Sono state meglio dettagliate le attività e i tempi formativi nei servizi di sede, propedeutici all'attività in cantiere

Anche quest'anno le quattro risorse hanno superato gli step formativi previsti dal tirocinio e sono stati assunti in apprendistato.

Nel corso del 2021, abbiamo aggiunto un percorso formativo strutturato considerato strategico per il futuro dell'azienda: "Ingegnere di cantiere".

Il percorso è simile nei primi anni a quelli di Assistente di cantiere e Capocantiere, arricchito di elementi di progettazione di cantiere, acquisizione commessa, Project Management e controllo di gestione, propedeutici alla definizione del ruolo-obiettivo: tipicamente Project Manager, Tecnologo e Progettista di cantiere o Commerciale.

Le prime applicazioni operative avverranno nel corso dell'anno 2022.

Progetto partenariato con Istituto Tecnico del territorio

A fine 2021 è stato stretto un accordo con un Istituto Tecnico professionale della nostra città, creando una vera e propria partnership. Il progetto, atto a sviluppare crescita di competenze e avvicinamento scuola-azienda, inizierà a Febbraio 2022 su due classi 4° (Meccanici ed elettrici-elettronici). L'azienda affiancherà gli studenti in specifiche materie tecniche direttamente dai banchi di scuola. Managers



e tecnici di Gruppo Trevi arricchiranno le lezioni legate a materie tecniche scolastiche offrendo il proprio know how ed esperienze tecniche tramite video e lezioni interattive. Al termine dell'anno scolastico l'azienda ospiterà i giovani più motivati per il tirocinio estivo e l'alternanza scuola-lavoro durante il primo trimestre della classe 5°. In azienda i giovani avranno modo di venire a contatto con la realtà aziendale, mettendo in pratica le competenze tecniche acquisite in classe. Questo percorso di affiancamento azienda e scuola andrà a concludersi alla fine del quinto anno scolastico (2023), anno al termine del quale i giovani saranno selezionati per un eventuale inserimento in azienda.

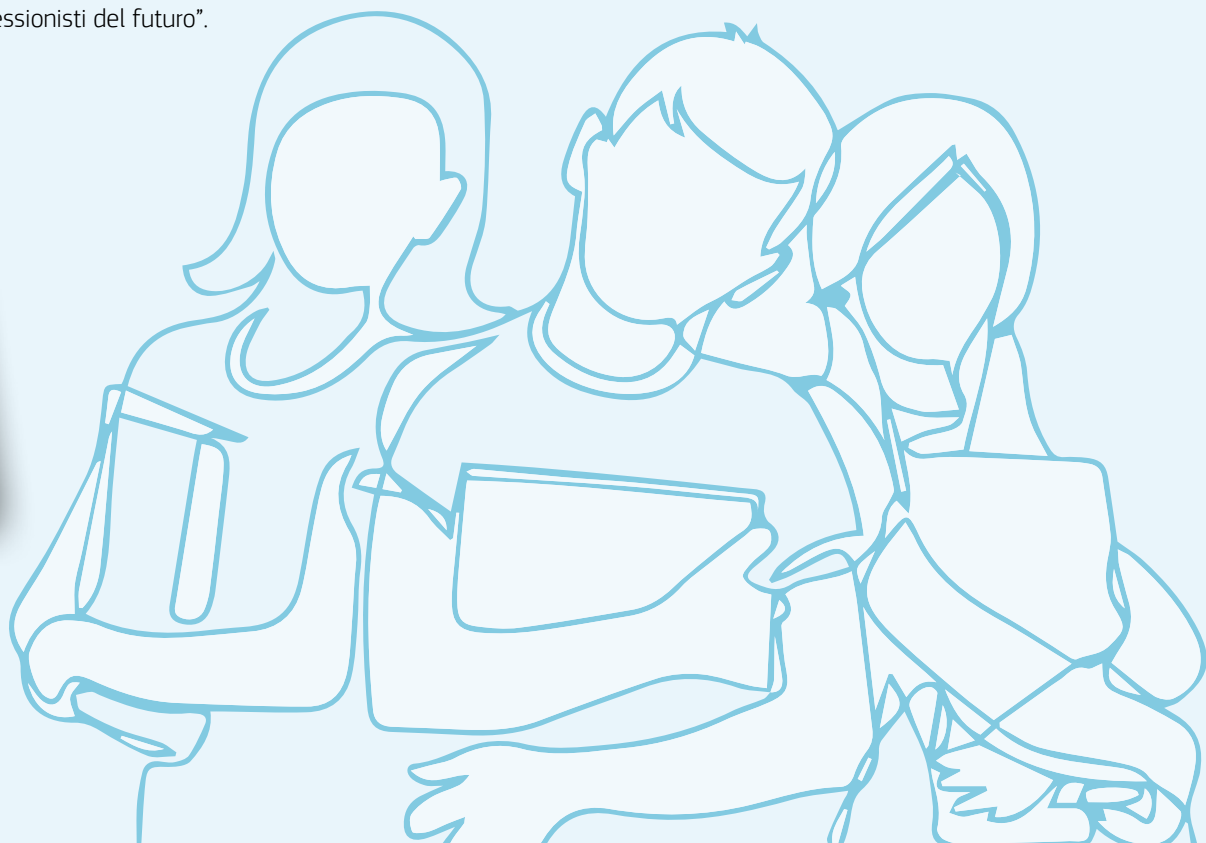
L'accordo stipulato rappresenta un ulteriore strumento per sviluppare le attività di Employer Branding di Gruppo Trevi all'interno delle scuole e di chi ne fa parte, coinvolgendo giovani e famiglie.

Gruppo Trevi si augura di poter estendere negli anni a venire progetti simili ad altri Istituti, per supportare ed accogliere in azienda i giovani "professionisti del futuro".

Il processo di Onboarding

In continuità con il processo di Onboarding avviato lo scorso anno, al fine di favorire l'inserimento dei neoassunti all'interno dell'azienda e aiutarli ad integrarsi più facilmente, quest'anno ci siamo focalizzati sul testing e monitoraggio degli strumenti creati e/o rivisti nel 2021, al fine di valutarne la validità ed efficacia, nell'ottica del miglioramento continuo.

Nell'arco del prossimo anno, inoltre, abbiamo in previsione una intera revisione del processo con l'obiettivo di renderlo sempre più smart e utile ad accogliere e formare in modo esaustivo i neoassunti. Stiamo ad esempio lavorando per creare percorsi di Onboarding con pillole formative dedicate alla conoscenza dei processi e degli strumenti di base per l'attività di Gruppo.



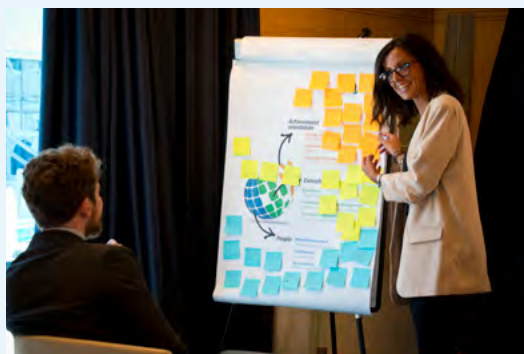
2^a edizione del “Welcome@TreviGroup” di sede 1^a edizione del “Welcome@TreviGroup - Job Site Edition”

Come ci siamo proposti lo scorso anno, abbiamo operato affinché il “Welcome@TreviGroup” diventasse di fatto una “bella abitudine aziendale”.

A settembre 2021, è stata organizzata la **seconda edizione dell'evento “Welcome@Trevigroup”**, rivolto a tutto il personale di sede entrato di recente a far parte del Gruppo. Anche in questa edizione, ci si è proposti, di condividere la mission aziendale, presentare la struttura del Gruppo, fornire le informazioni utili per vivere con maggior consapevolezza l'ambiente lavorativo, conoscere più da vicino il business e i prodotti delle diverse società. Questa è stata ancora una volta una bella occasione per avvicinare le nuove leve all'azienda, con l'obiettivo di far sentire ogni nuovo inserito come parte fondante di essa.



L'evento si è svolto nell'arco di 3 giornate, per la durata di 5 ore ciascuna, al quale hanno preso parte 10 partecipanti (*neo-dipendenti e tirocinanti*). Un'opportunità anche per favorire la conoscenza di chi è appena arrivato e aiutarne l'inserimento. Sono intervenuti circa una ventina di relatori, tutti dipendenti del Gruppo, ognuno



dei quali ha presentato un progetto o un aspetto dell'azienda, facendo sempre riferimento ad almeno uno dei 6 pillars aziendali: **Structure, History, Culture, People, Business & Innovation**.

Al fine di estendere questa importante occasione anche al personale italiano di cantiere, entrato di recente nel Gruppo, quest'anno è stata organizzata anche la prima edizione del **“Welcome@Trevigroup”-Job Site Edition**. Considerate le maggiori difficoltà di carattere logistico e organizzativo, essendo le persone dislocate in cantieri su territorio italiano ed estero, si è deciso di tenere l'evento nella seconda metà di dicembre, a ridosso delle festività natalizie e per la durata di un'unica giornata. Sono intervenuti circa una quindicina di relatori, rappresentanti dei servizi di sede più a stretto contatto con il mondo cantieristico.



Formazione e Sviluppo dei dipendenti

Formazione: le Academy di Gruppo Trevi

Le Academy interne di Gruppo Trevi - **Foundations Technology Academy (FTA)**, dedicata alla formazione tecnica e **Trevi Group Academy (TGA)**, dedicata alla formazione manageriale- sono attive ormai da diversi anni con lo scopo di potenziare e preservare le competenze delle persone che lavorano nel Gruppo, non solo raccogliendo e valorizzando le best practices ed il know-how, ma sostenendo anche l'innovazione e la gestione del cambiamento continuo. Gruppo Trevi si affida inoltre a fornitori esterni per i servizi di formazione quali corsi di lingue, informatica e aggiornamento professionale. Il costo relativo all'organizzazione ed erogazione dei corsi di formazione offerti ai propri dipendenti, è finanziato in modo parziale o totale dai Fondi interprofessionali come Fondimpresa (per impiegati, quadri e operai) e Fondirigenti (per i dirigenti).

Come ci siamo augurati lo scorso anno, nel corso del 2021 abbiamo cercato di estendere ulteriormente la capillarità del servizio, aumentando anche la coverage per le working category più difficili da raggiungere con strumenti digitali (*blue collar*) e potenziando la collaborazione con le funzioni HR Locali per i training ad hoc gestiti nelle varie Legal Entities. Continueremo a lavorare in questa direzione nel corso del 2022.

La Formazione Tecnica

Gruppo Trevi, già dal 2003 possiede una Academy Tecnica dedicata alla formazione del personale interno con l'obiettivo di formare il nuovo personale e aggiornarlo continuamente sulle tecnologie e attrezzature. In questo modo ci assicuriamo che il know how aziendale non vada disperso e potenziamo le competenze tecniche dei dipendenti, favorendo con esse anche lo sviluppo aziendale.

Durante l'incontro oltre a presentare i principali referenti dei servizi Trevi di sede con cui i ragazzi sono soliti interfacciarsi a distanza, abbiamo proposto un'attività interattiva con la modalità "World Cafè", volta a raccogliere gli spunti e le indicazioni dei colleghi su alcune tematiche ritenute per noi cruciali: come potenziare il loro senso di appartenenza al Gruppo, come favorire il loro ruolo attivo nella gestione del cambiamento, quali iniziative possiamo proporre come servizio Training per rendere più efficace il trasferimento del know-how aziendale. Il loro punto di vista fresco e privo di pregresse influenze ha fatto emergere interessanti indicazioni da implementare in ottica di continuous improvement dei nostri servizi. I colleghi continueranno la loro formazione con attività in E-Learning per affrontare i restanti temi solitamente proposti durante il "Welcome".





Anche nel 2021 l'attività è stata in parte frenata dal Covid nelle parti tecnico pratiche, e si è quindi concentrata prevalentemente sullo sviluppo E-learning dei percorsi formativi e sulla ridefinizione dell'apparato di proposte formative. L'obiettivo posto è quello di garantire formazione continua e strutturata per il personale tecnico all'interno di un "LifeLong Learning" framework.

Ore di formazione		2021	2020	2019
Dirigenti	ore UOMINI	1.355	2.331,4	1.794,0
	ore DONNE	13	0,0	
Quadri	ore UOMINI	3.047	4.846,4	5.349,5
	ore DONNE	635	897,0	
Impiegati	ore UOMINI	6.111	4.205,5	8.923,0
	ore DONNE	1.932	2058,9	
Operai	ore UOMINI	2.836	1.915,0	5.786,5
	ore DONNE	-	0,0	
Totale donne		13.298,3		
Totale uomini		2.955,9		
Totale uomini + donne		15.928	16.254,2	21.853,0

Tabella 13 - Anche nel 2021 l'erogazione delle ore di formazione è stata influenzata dal perdurare della presenza del Covid e delle relative misure di contenimento, in modo particolare per gli operai che non disponevano di pc per poter partecipare a distanza

In particolare, le iniziative che hanno caratterizzato maggiormente la formazione tecnica del 2021 sono state:

1) il percorso di formazione di "base" su prodotto e servizi del Gruppo Trevi, dal titolo "Fondamentali delle fondazioni: introduzione alle tecnologie e attrezzature Trevi Group", è stato ulteriormente arricchito di nuovi corsi. Questo percorso è stato erogato in E-learning al personale neoassunto con ruoli tecnici (*ribattezzato*). Sono stati sviluppati, inoltre, i primi corsi dello stesso

Numero dei partecipanti		2021	2020	2019
Dirigenti	ore UOMINI	73	417	48
	ore DONNE	4	0	
Quadri	ore UOMINI	188	781	143
	ore DONNE	30	123	
Impiegati	ore UOMINI	814	758	339
	ore DONNE	190	403	
Operai	ore UOMINI	1.901	132	247
	ore DONNE	18	0	
Totale donne		2.088		
Totale uomini		526		
Totale uomini + donne		3.218	2.614	777

Tabella 14 - Dettaglio dei partecipanti alla formazione

percorso di formazione di base in lingua inglese, destinato ai ruoli tecnici non italiani. Contiamo di terminare l'intero percorso per fine anno 2022.

2) la formazione "avanzata" ha visto il debutto del progetto "Job Site Experience", vale a dire la condivisione di casi concreti di progetti di cantiere sottolineando aspetti tecnici di successo, criticità rilevate, problemi riscontrati e relative soluzioni, in modo che l'esperienza possa diventare patrimonio conoscitivo dell'azienda nel suo complesso. Le tipologie di seminari sono due:



Ore medie dei partecipanti		2021	2020	2019
Dirigenti	ore UOMINI	19	5,5	16
	DONNE	3	-	
Quadri	ore UOMINI	16	6,2	30,6
	DONNE	21	7,3	
Impiegati	ore UOMINI	8	5,6	28,1
	DONNE	10	5,1	
Operai	ore UOMINI	1	14,5	13,5
	DONNE	-	-	
Totale donne			6,4	22,5
Totale uomini			5,5	
Totale uomini + donne		5	6,2	

Tabella 15 - Dettaglio ore medie di formazione per tipologia di partecipante

- “verticali”: analisi di un cantiere dall’avvio alla conclusione (*dal punto di vista tecnico*), esempio Chacao Bridge Project
 - “orizzontali”: analisi di più cantiere affrontando una specifica tipologia di lavorazione o segmento tecnico, ad esempio Problematiche e soluzioni sui diaframmi
- 3) la creazione di un catalogo delle proposte formative FTA di natura tecnica che accompagnano il personale tecnico durante tutta la carriera professionale in Trevi Group
- 4) Technical knowledge management: FTA raccoglie in una collana di testi aziendali chiamata “appunti” le conoscenze tecniche applicate concretamente all’attività aziendale. L’obiettivo è di ottenere per ogni competenza tecnica il suo testo ufficiale aziendale di riferimento scritto da personale interno autorevole

proprio per non perdere la concretezza e la specificità aziendale (*in continuo divenire e sempre aperto a nuovi contributi, ecco perché il nome “appunti”*).

Nel 2021, le ore di formazione tecnica erogate, anche grazie alle nuove modalità ed iniziative, sono state oltre 2100 ed hanno visto protagonisti più di 230 persone.

La Formazione Manageriale

Nel corso del 2021 sono proseguite le attività di Trevi Group Academy, creata nel 2016 al fine di promuovere la formazione di carattere manageriale e gestionale del personale del Gruppo, per sviluppare tutte quelle competenze ritenute strategiche per l’azienda.

Quattro sono i pillars principali su cui si basa l’erogazione delle sue attività formative:

[People Management](#), [Client Management](#), [Project Management](#) e [Finance For Non Financial People](#).

Quest’anno, particolarmente interessanti sono state le iniziative proposte in area People, Finance, Project Management e Comunicazione.

1) **People Management:** Nel 2021, TGA ha promosso i percorsi formativi dedicati ai manager valutatori del Performance Management System (PMS) anche ai valutatori delle filiali estere, proponendo corsi in modalità e-learning sulla piattaforma aziendale in lingua inglese, al fine di estendere la formazione sulle tematiche inerenti alla gestione e valutazione dei collaboratori, oltre i confini italiani.

Nello specifico, queste le tematiche principali trattate nei quattro moduli dedicati: “Setting & Communicating Goals”, “Providing continuous feedback”, “Sharing an effective evaluation” e “Developing people”

Formazione sui Sistemi di Compliance del Gruppo Trevi: dal Modello 231/01 al sistema ESG/DNF

Nel corso del 2021 Gruppo Trevi ha potenziato le attività di formazione in area Compliance, per garantire che le proprie persone siano correttamente informate e che possano agire nella piena conformità e rispetto di regolamenti, codici di condotta, procedure e disposizioni di legge.

Per applicare le norme correttamente è importante che tutti, dipendenti e responsabili aziendali, conoscano e applichino le disposizioni che interessano il proprio settore. Per questo motivo è stato predisposto un percorso formativo [“I Sistemi di Compliance del Gruppo Trevi: dal Modello 231/01 al sistema ESG/DNF”](#) dedicato, rivolto a tutto il personale white collar italiano, sui temi:

- Aspetti operativi per la gestione delle attività di Compliance e sistema ESG/DNF
- Lo Strumento Whistleblowing
- Aspetti tecnici e legali del Sistema 231

Questa iniziativa è stata considerata necessaria per tutelare l'azienda da rischi legati alla non conformità e a danni alla reputazione ed ha coinvolto circa 593 persone. Oltre a questa iniziativa, ci sono state attività rivolte ai neoassunti ed ai blue collar di sede italiani.

L'obiettivo per il 2022 è di continuare con questa campagna di formazione, puntando ad estendere la formazione su questi temi anche all'estero.

Favorire il change management

Il periodo di forte trasformazione, riorganizzazione ed evoluzione che sta vivendo il nostro Gruppo richiede che, per poter raggiungere gli obiettivi condivisi prefissati, vengano messe in discussione le prassi comuni, cercando di adottare strumenti, modalità operative

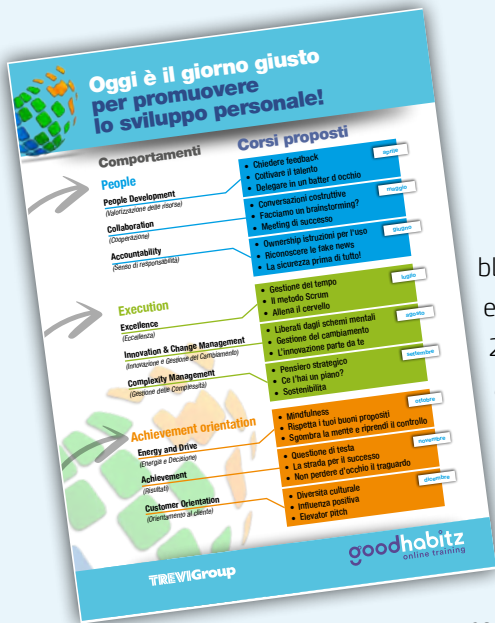
e processi all'avanguardia, che facilitino lo scambio, l'aggiornamento in tempo reale nonché l'individuazione di un linguaggio comune. Quello che cambia sono quindi gli approcci, gli strumenti e i comportamenti e la funzione HR ha un ruolo strategico nel favorire questo importante passaggio.

Il Modello dei Comportamenti

Per affrontare qualsiasi sfida, si devono seguire poche regole, chiare e condivise. È un principio universale, quanto vitale, che sottende qualsiasi organizzazione. Lo è ancor più per la nostra organizzazione, perché sta affrontando un cambiamento importante, epocale. Per supportare e agevolare questo passaggio abbiamo definito un [Modello di Comportamenti](#), ovvero quell'insieme di regole, chiare e condivise, che funge da cinghia di trasmissione fra il nostro lavoro quotidiano e gli obiettivi che dobbiamo raggiungere.

I comportamenti in tutto 9, raggruppati in 3 cluster, combinano la grande esperienza maturata sul campo con le esigenze del prossimo futuro. Con [People, Execution e Achievement Orientation](#) gettiamo le basi di un linguaggio e di un nuovo sentire comune.

Il Modello dei Comportamenti, lanciato in Italia già dal 2020, è stato introdotto nel corso del 2021 nelle aree geografiche che hanno interessato il live di Oracle HCM (*Middle East, Far East e North America*) grazie anche ad una apposita campagna di comunicazione e diverse iniziative di training. Inoltre, come già accennato in precedenza, già a partire dalla campagna PMS20, è stato inserito come oggetto di valutazione delle performance dei white collar italiani ed espatriati e dal PMS21 in tutte le schede di valutazione dei white collar e dei



blue collar italiani ed espatriati. Nel corso del 2022, oltre al lancio ed all'applicazione di tale modello nell'area South America, in concomitanza del live di Oracle HCM, sarà prevista una nuova importante novità.

Gruppo Trevi, infatti, ha avviato una collaborazione con un fornitore esterno di corsi E-Learning specializzato in area comportamentale (*GoodHabitz*) e darà possibilità a tutti i dipendenti attivi su Oracle HCM nel corso del 2022 di "potersi allenare" allo sviluppo ed all'applicazione dei comportamenti aziendali grazie a delle azioni di training innovative e dedicate. Ciascun corso proposto, infatti, è stato collegato ad un comportamento del Modello dei Comportamenti e potrà essere

assegnato:

- Da HR, per rispondere all'attuazione di campagne di formazione per la messa a terra della politica e della strategia aziendale;
- Dal Manager che, in sede di valutazione delle performance (PMS) potrà consigliare uno o più corsi per colmare eventuali gap identificati o suggerire un

ulteriore potenziamento di alcuni comportamenti in vista dei nuovi obiettivi da assegnare;

- Liberamente da ciascun dipendente. Ogni persona potrà scegliere, a propria discrezione, fino a 3 corsi tra quelli proposti seguendo il proprio interesse personale e professionale. Questo aspetto segna per Gruppo Trevi anche un cambiamento profondo nella concezione della formazione: le persone non sono più agenti passivi a cui vengono assegnate attività e training in modo "top-down" ma bensì possono diventare agente attivo della propria crescita e sviluppo, orientandoli attraverso le proprie scelte.

Intranet aziendale – Sezione HR

Nell'arco del 2021 è stato perfezionato quanto già iniziato nell'anno precedente, arricchendo la pagina HR all'interno della Intranet aziendale. La Intranet è diventata importante veicolo di informazioni e cambiamento, permettendo con un solo click e una semplice pubblicazione di raggiungere la quasi totalità delle Società del Gruppo.

Questo tool è diventato indispensabile per HR per comunicare informative, news, iniziative, comunicazioni organizzative in modo smart, semplice e veloce. Ogni attività di change management (*legata ad eventuali cambiamenti, all'introduzione di nuovi processi o strumenti...*) è supportata da campagne (*in*)formative che trovano spazio nelle varie sotto-sezioni che compongono la sezione HR, garantendo maggiore capillarità ed efficacia nella trasmissione delle comunicazioni, dei video e delle newsletter.

Job Catalogue

Il 2021 è stato testimone anche del lancio del progetto



di revisione ed implementazione di un nuovo Job Catalogue, che troverà completamento tra la fine del 2022 e l'inizio del 2023. Il catalogo delle Job Description rappresenta uno strumento fondamentale di cambiamento e analisi organizzativa e introduce numerosi benefici, tra cui:

- Analisi di hard e soft skill legate a ciascun ruolo, in ottica di individuazione di gap e aree di miglioramento, permettendo interventi mirati e coerenti in ottica di Training & Development
- Supporto nelle attività di Recruitment (esterno e/o interno), grazie alla presenza di schede dettagliate suddivise per ruolo
- Allineamento tra Job Title e attività di Job Mapping (*svoltasi nel 2020 in ambito Compensation & Benefit*)
- Standardizzazione worldwide, attraverso nomenclature univoche

Il supporto alla creazione di uno smart Approach: Digital Transformation

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

Il 2021 è stato caratterizzato da numerose milestones e successi legati ai progetti di digitalizzazione ed efficientamento dei processi già avviati dal 2020 (*come ad esempio "ERP Project" per l'implementazione di SAP 4/HANA come tool gestionale integrato, "DrillLean" per l'applicazione della Lean Manufacturing in Soilmec, l'adozione di "Tagetik" come strumento in area Ammini-*

strativa e "People 360" per la gestione del personale), che accompagneranno il Gruppo nella propria crescita e trasformazione negli anni a venire.

I cambiamenti introdotti attraverso questi progetti non riguardano il mero apprendimento dell'utilizzo di nuovi strumenti e software informatici ma, bensì, hanno prodotto una importante crescita sia a livello metodologico che culturale.

Molti dei processi aziendali sono stati analizzati, revisionati ed efficientati adottando una metodologia Agile basata su sprint reviews. Questo nuovo modo di lavorare ed approccio, volto alla valorizzazione del lavoro per obiettivi e dell'accountability di ciascuna persona, hanno senza dubbio arricchito il nostro bagaglio di esperienze e competenze, lasciando un imprinting indelebile che siamo sicuri continuerà ad accompagnarci ed a caratterizzare anche le prossime sfide e progetti.

La funzione HR infine sta supportando le persone del Gruppo Trevi fornendo interventi a 360°: formazione delle nuove skills richieste, training per familiarizzare con i nuovi strumenti e le nuove metodologie, momenti di scambio e confronto per comprendere appieno le nuove procedure ed infine la facilitazione del cambio culturale e di mentalità.

Nel 2021 le iniziative di Change Management e supporto alla Digital Transformation hanno coinvolto circa 560 persone, per un totale di oltre 10.200 ore di formazione erogata. Questi interventi hanno aumentato la consapevolezza organizzativa di ciascuna persona del Gruppo Trevi ed è sempre più chiaro a tutti che ciascuno di noi ha un ruolo attivo in questo processo di transizione.

2) **Corsi Area Finance & Project Management:** nell'arco del 2021 i corsi di questi due pillars, sono stati inseriti e sistematizzati in tutti i percorsi di acquisizione e sviluppo di ruoli tecnici, in quanto considerati utili a sviluppare le competenze di base di ciascuna persona che opera in cantiere in ruoli tecnico-gestionali (*es. Capocantiere, Ingegnere di cantiere, ecc*). Tali corsi vengono dunque proposti annualmente ai ragazzi in formazione, ai quali prendono parte anche tutti coloro per i quali tali corsi sono stati richiesti dal proprio manager, tramite le schede PMS in Oracle HCM.

3) **Comunicazione:** nel corso del 2021 è stato organizzato anche un percorso formativo legato a tematiche dell'area "People", con focus specifico sulla Comunicazione & Public Speaking, che ha visto come partecipanti, figure che per il ruolo ricoperto, si trovano a tenere presentazioni in pubblico, interagire con clienti e fornitori etc. Il corso ha coinvolto 11 partecipanti e ha previsto una prima parte in modalità e-learning e una seconda parte in presenza (*2 giornate*) con una docente TGA.

Nel 2021, le ore di formazione manageriale erogate, anche grazie alle nuove modalità ed iniziative, sono state 2000 ed hanno visto protagonisti quasi 200 persone.

Trevi Group Sport Club, lo sport entra in azienda

Partendo dal convincimento che lo sport facilita la creazione del gruppo, rafforza il team, favorisce la relazione (in pantaloncini da calcio si azzerano le differenze d'età e di ruolo), sviluppa la comunicazione, ma è anche un'utile occasione di svago, all'inizio del 2021 è stato fondato il Trevi Group Sport Club proprio per coinvolgere la popolazione aziendale in attività sportive.

Nella prima edizione che ha visto la partecipazione e il coinvolgimento di oltre 120 persone, sono stati organizzati tornei di padel, beach volley e di calcio a 8.





Promozione delle diversità e delle pari opportunità

Il Gruppo Trevi garantisce una gestione che promuova la dignità, la salute, la libertà e l'uguaglianza di tutti i lavoratori, senza discriminazioni basate su razza, colore, genere, lingua, religione, origine etnica, disabilità fisica o psicologica, stato civile, orientamento sessuale, opinione politica e sindacale, così come garantisce che non venga fatto ricorso a qualsivoglia forma di sfruttamento del lavoro minorile. Si è sempre impegnato a garantire un luogo di lavoro in cui non venga fatto ricorso a molestie, minacce o qualsiasi altra forma di abuso o molestia fisica o sessuale, psicologica o verbale. Inoltre, nella selezione e nella gestione del personale, Gruppo Trevi adotta criteri di merito, competenza e valutazione delle capacità e potenzialità individuali, tendendo allo sviluppo delle competenze e delle capacità di ciascun dipendente.

Questi aspetti vengono enunciati e regolamentati dal Codice Etico del Gruppo Trevi, che definisce le risorse umane come elemento centrale della strategia aziendale

Esempi di questo impegno da parte del Gruppo Trevi sono:

- Impegno nel mantenere equilibrio tra categoria maschile e femminile nell'inserimento di personale
- Impegno della funzione HR nel rispettare gli obblighi di legge riguardanti le categorie protette
- La totale assenza ormai da più di 4 anni di qualsiasi tipo di segnalazione di violenza verbale, fisica o psicologica e discriminazione di qualsiasi tipo registrata sul luogo di lavoro sia in Italia che nelle controllate estere.

Diversità del personale		2021	2020	2019	
DIRIGENTI	Uomini	<30	-	0	0
		<=30 x >= 50	30	42	67
		> 50	43	60	74
	Totale parziale		73	102	141
	Donne	<30	-	0	0
		<=30 x >= 50	2	3	3
		> 50	2	3	4
	Tot. parziale		4	6	7
	Tot. complessivo		77	108	148
	QUADRI	Uomini	<30	-	3
<=30 x >= 50			109	138	263
> 50			79	81	110
Totale parziale		188	222	400	
Donne		<30	-	0	0
		<=30 x >= 50	22	18	50
		> 50	8	7	12
Tot. parziale		30	25	68	
Tot. complessivo		218	247	468	
IMPIEGATI		Uomini	<30	139	171
	<=30 x >= 50		508	646	1.108
	> 50		167	222	354
	Totale parziale		814	1.039	1.752
	Donne	<30	46	52	69
		<=30 x >= 50	115	136	257
		> 50	29	25	61
	Tot. parziale		190	213	387
	Tot. complessivo		1.004	1.252	2.139
	OPERAI	Uomini	<30	231	338
<=30 x >= 50			1.226	1.274	2.070
> 50			444	464	600
Totale parziale		1.901	2.076	3.115	
Donne		<30	3	3	5
		<=30 x >= 50	13	15	22
		> 50	2	3	4
Tot. parziale		18	21	31	
Tot. complessivo		1.919	2.097	3.146	
Tot. UOMINI		2.976	3.439	5.408	
Tot. DONNE		242	265	493	
Tot. DIPENDENTI		3.218	3.704	5.901	

Tabella 16 - Totale dipendenti suddivisi in base all'inquadramento professionale e al genere e alla classe di età

Salute e sicurezza dei dipendenti e dei collaboratori

Sulla scia di quanto fatto nel 2020, il 2021 è stato ancora caratterizzato dalla gestione della pandemia covid-19, con l'obiettivo di salvaguardare la salute delle persone del Gruppo Trevi e garantire la business continuity, senza trascurare gli altri aspetti di salute e sicurezza "tradizionali" correlati ai luoghi di lavoro. In questa situazione di "nuova normalità", i cambiamenti più rilevanti legati ai processi di salute e sicurezza hanno riguardato: la maggiore digitalizzazione delle attività formative, il lavoro agile, la gestione della relazioni con luoghi remoti attraverso sistemi di comunicazione virtuale, ed il potenziamento dei servizi medici correlati al covid-19 (test, vaccini, servizi di emergenza, etc.).

Corporate "Zero Accident" Program

L'obiettivo per il 2021 è stato quello di diminuire il numero degli incidenti ed infortuni nel Gruppo aumentando il livello di consapevolezza intorno all'HSE attraverso:

- Coinvolgimento diretto del Top e Middle management (*CEO, Linea Operativa fino ad Area Managers, Project Managers*).
- Comunicazione continua ed efficace del messaggio HSE, estendendolo a tutte le società del Gruppo.
- Mantenimento di un alto livello di attenzione verso Covid-19 e controllo attraverso implementazione del protocollo aziendale.
- Allineamento degli standard HSE(Q) di Gruppo mediante procedure condivise e linee guida.

Risultati

A livello di Gruppo, nel 2021 sono stati registrati 61 infortuni registrabili, 2 infortuni ad alto rischio in Europa, nessun infortunio mortale e nessuna malattia professionale. I relativi tassi sono riportati in Tabella 17.

Il totale del tasso di infortuni sul lavoro registrabili è ulteriormente diminuito rispetto al 2020.

Infortuni sul lavoro 2021 Per tutti i dipendenti	Trevi Group	Europa	Africa	America	APAC	Medio Oriente
Il numero di decessi a causa di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro ad alto rischio (<i>esclusi i decessi</i>)	2	2	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	61	34	3	10	12	2
- in itinere	0	0	0	0	0	0
- sul lavoro	61	34	3	10	12	2
Il numero di ore lavorate	8.530.384,42	1.526.485,42	1.519.150,00	1.063.525,00	2.511.380,00	1.909.844,00
Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro ad alto rischio (<i>esclusi i decessi</i>)	0,05	0,26	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,43	4,45	0,39	1,88	0,96	0,21

Tabella 17a - Tabella 20: Indici infortunistici. Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 403-9 aggiornato al 2018.

Infortunati sul lavoro 2021

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

	Trevi Group	Europa	Africa	America	APAC	Medio Oriente
Il numero di decessi a causa di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro ad alto rischio (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	3	2	0	0	1	0
- in itinere	0	0	0	0	0	0
- sul lavoro	3	2	0	0	1	0
Il numero di ore lavorate	2.221.400,00	45.743,00	571.868,00	163.172,00	811.723,00	628.894,00
Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro ad alto rischio (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0,27	8,74	0	0	0,25	0

Tabella 17b - Tabella 20: Indici infortunistici. Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 403-9 aggiornato al 2018.

Infortunati sul lavoro 2020

Per tutti i dipendenti

	Trevi Group	Europa	Africa	America	APAC	Medio Oriente
Il numero di decessi a causa di infortuni sul lavoro	1	0	1	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro ad alto rischio (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	56	35	3	9	3	6
- in itinere	2	2	0	0	0	0
- sul lavoro	54	33	3	9	3	6
Il numero di ore lavorate	7.460.614,75	1.347.570,75	1.634.337,00	1.414.986,00	600.889,00	2.462.832,00
Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0,03	0	0,12	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro ad alto rischio (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,50	5,19	0,37	1,27	1	0,49

Tabella 17c - Tabella 20: Indici infortunistici. Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 403-9 aggiornato al 2018.

Infortunati sul lavoro 2020

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

	Trevi Group	Europa	Africa	America	APAC	Medio Oriente
Il numero di decessi a causa di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro ad alto rischio (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il numero di infortuni sul lavoro registrabili	8	0	0	0	8	0
- in itinere	0	0	0	0	0	0
- sul lavoro	8	0	0	0	8	0
Il numero di ore lavorate	849.549,00	99.060,00	145.126,00	210.469,00	190.604,00	204.290,00
Il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro ad alto rischio (esclusi i decessi)	0	0	0	0	0	0
Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,88	0	0	0	8,39	0

Tabella 17d - Tabella 20: Indici infortunistici. Dal 2020 il Gruppo ha adottato il GRI 403-9 aggiornato al 2018.



Indice di gravità e frequenza 2019	Italia		Europa		Africa		Asia		Oceania		America	
	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE	UOMINI	DONNE
Gravità	0,23	0	0,04	0	0	0	0	0	0	na	0,10	0
Frequenza	14,47	0	8,84	0	0,51	0	0	0	0	na	6,38	0
Tasso di assenteismo	0,17%		0,02%		0%		0%		0%		0,08%	

Tabella 18 - Indici infortunistici, malattie professionali e assenteismo (gli indicatori sono stati ricalcolati in base alla precedente metodologia applicativa)



Disabbiatore in un cantiere TREVVICOS | U.S.A.



Safety Awards 2021

Trevi Foundations Philippines, nel contesto di JG Summit PE3 and PPX Expansion Project, ha ricevuto:

- un **“Certificate of Commendation”** da Tecnimont – JGC per l'importante contributo al raggiungimento di 6.000.000 di ore lavorate senza infortuni LTI (31 gennaio 2021).
- **“Certificate of Appreciation”** per due operatori alla perforazione, in relazione alla loro attitudine alla sicurezza (18 marzo 2021).

Inoltre, nel contesto di “Tecnimont Joint ventures on JG Summit PE3 and PPx Stage 1 Expansion Project, Batangas City”, ha ricevuto:

- **“Award of Recognition”** per il contributo al raggiungimento di 8.000.000 di ore lavorate senza infortuni LTI.

Swissboring Overseas Piling Corporation

ha ricevuto:

- **Award of Recognition** – nel contesto di Has-syan Clean Coal Power Plants Phase 1 – per il contributo al raggiungimento di 15.000.000 di ore lavorate senza infortuni LTI.
- **Award of Recognition** – nel contesto di Ibril Solar PV Independent Power Project – per l'implementazione di requisiti ed il miglioramento della cultura HSE.

TREVIICOS è stata nominata tra i vincitori di 2021 **ADSC IAFD Award**

L'ADSC Safety Award è assegnato alle aziende associate che registrano Indici Infortunistici al di sotto della media registrata nella Construction Industry nell'anno precedente.

Partecipazione e consultazione dei lavoratori

Il Gruppo Trevi promuove le consultazioni dei Rappresentanti per la Sicurezza in materia di sicurezza, salute e benessere dei luoghi di lavoro. Queste consultazioni avvengono mediante incontri con il Datore di Lavoro, il Dipartimento HSE ed altre parti interessate (medico aziendale, dirigenti, ecc.), con l'obiettivo di prevenire incidenti e malattie, evidenziare problemi ed identificare le soluzioni per superarli. Tali consultazioni sono particolarmente importanti quando si verificano cambiamenti che possono generare nuovi rischi (es. introduzione di nuove tecnologie, processi di lavoro, o nuove sostanze). Esse hanno un ruolo importante nell'affrontare pratiche e rischi di lavoro consolidati.

Il numero dei Rappresentanti dei Lavoratori per la sicurezza è proporzionale alla forza lavoro totale.



Formazione in materia di salute e sicurezza

Di seguito, sono riportate le ore di formazione HSE totali per l'intero Gruppo e per le singole Divisioni. Il trend non lineare delle ore di formazione erogata è il riflesso della eterogeneità dei carichi di lavoro, inoltre, nel 2021 l'attività formativa ha continuato a risentire fortemente delle limitazioni imposte dalla pandemia covid-19.

Formazione del GRUPPO TREVI				2021
	unità	Uomini	Donne	Totale
Totale dipendenti coinvolti	n	3.336	162	3.498
Totale ore di formazione	h	16.312	612	16.924
Ore medie di formazione	h	4,9	3,8	4,8

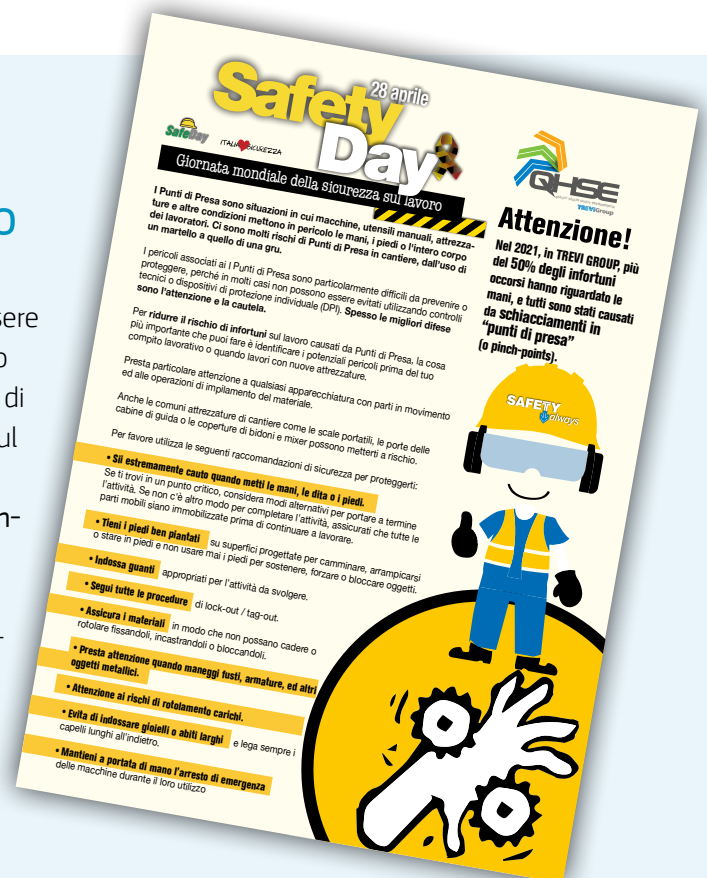
Formazione del GRUPPO TREVI			
	unità	2020	2019
TREVIFIN	h	5,35	2,86
TREVI	h	11,14	55,83
SOILMEC	h	2,55	-

Tabella 19 - Ore di medie di formazione HSE. Numero di partecipanti coinvolti, ore medie di formazione relative al Gruppo Trevi.

La Giornata Mondiale della sicurezza sul lavoro

Gli infortuni alle mani e dita continuano ad essere una delle principali criticità per il nostro Gruppo e per il nostro business di riferimento. A fronte di questo, la Giornata Mondiale della Sicurezza sul Lavoro, celebrata in tutti i siti del gruppo il 28 aprile 2021, ha trattato il tema dei “pinch-points”.

Nello specifico, sono state organizzate campagne di sensibilizzazione con i lavoratori in tutti i continenti per migliorare nell'identificazione dei pericoli sulle macchine e sulle attrezzature, e la ricerca di soluzioni “hand free”.





Relazione continuativa con le comunità locali

I rischi e le politiche

“Il nostro orizzonte è il mondo”. Con questo slogan il Gruppo Trevi ha definito il proprio raggio d'azione. Infatti, sin dal 1967, anno del primo grande lavoro all'estero (Apapa road in Nigeria), il Gruppo ha sempre lavorato in prevalenza all'estero. Attualmente vanta presenze stabili in circa 45 paesi e gestisce le proprie attività a contatto con le popolazioni locali, in situazioni geograficamente e culturalmente eterogenee e talvolta in scenari socio-politici delicati.

È innegabile che la presenza di un'organizzazione straniera possa essere vista e percepita, soprattutto in alcune aree del mondo, con qualche diffidenza dalle comunità locali, preoccupate che l'intenzione sia quella di trarre il massimo profitto a scapito delle imprese e quindi anche delle popolazioni locali. Timori concreti ai quali il Gruppo Trevi ha sempre opposto una modalità operativa che mira a sviluppare relazioni profonde e durature con le comunità locali e valutare con attenzione gli impatti economici e sociali che con la propria attività si possono produrre sulle stesse. Non è un caso che il Gruppo Trevi abbia presenza stabili ormai da tanti anni.

Ciò premesso, è comunque opportuno specificare e considerare che nella maggior parte dei casi il Gruppo opera in subappalto e quindi la valutazione e la gestione degli impatti sociali come ricaduta di grandi interventi strutturali spetta al General Contractor che detiene la leadership e quindi la responsabilità dell'intero progetto.

Nei paesi dove la presenza del Gruppo Trevi è storicamente consolidata, e nei casi nei quali il Gruppo opera come General contractor specialist, le filiali svolgono un ruolo importante presso le comunità locali, fornendo un contributo allo sviluppo socio-economico del territorio che

non si limita alla creazione di posti di lavoro ma implica relazioni di lungo termine con le comunità locali basate sul reciproco supporto.

Inoltre, il Gruppo è costantemente impegnato nel supporto di progetti a scopo sociale tramite donazioni alle organizzazioni impegnate sul territorio locale, nazionale e internazionale.

Con l'obiettivo di prevenire potenziali errori e comportamenti illeciti o fraudolenti, salvaguardando così l'immagine dell'azienda e le comunità locali, nel 2019 la capogruppo ha approvato e promosso all'interno della propria organizzazione, la policy “Gestione delle Sponsorizzazioni, Omaggi e Liberalità” contenente i ruoli, le responsabilità e i principi di comportamento e controllo di gestione. In particolare, la policy definisce le liberalità come somme di denaro donate alle associazioni no profit o a privati, per il sostegno di iniziative di carattere umanitario e sociale, finalizzate alla creazione di valore aggiunto per le comunità locali coinvolte.

Modello di gestione, iniziative e numeri chiave 2021

Nel 2021, il protrarsi della Pandemia da Covid-19, la contingenza nazionale e internazionale poco favorevole al settore e alcuni riflessi dovuti al processo di ristrutturazione che il Gruppo Trevi ha avviato nel 2020 hanno inciso in maniera considerevole sulle attività tradizionalmente rivolte alle comunità locali. Così rispetto agli anni passati, il Gruppo, anche a livello di singole filiali, ha visto ridurre drasticamente le proprie iniziative sul territorio.

Nel corso del 2021, fra i progetti più significativi che il Gruppo ha sostenuto segnaliamo:



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

“Jardín de Infantiles Nuestra Señora del Valle”, l'asilo nido che si trova nel quartiere di Bancalari, | Argentina



- In **Italia**: per volontà del Gruppo Trevi, l'Università di Bologna, ha istituito una Borsa di Studio intitolata alla memoria dell'Ingegnere Alberto Antonelli, per diversi anni responsabile dell'ufficio tecnico di Soilmec e punto di riferimento per molti giovani progettisti, scomparso prematuramente nella primavera del 2020. L'iniziativa sarà a favore degli studenti iscritti al 1° anno al Corso di Laurea Magistrale in Ingegneria Elettronica dell'Università di Bologna;
- In **Argentina**, la Pilotes Trevi Sacims sostiene e supporta con donazioni di denaro e assistenza il “Jardín de Infantiles Nuestra Señora del Valle”, l'asilo nido che si trova nel quartiere di Bancalari, Don Torcuato ed è l'unico istituto libero di primo livello della zona a tempo pieno e questo permette ai genitori dei 150 bambini, fra i 3 e 5 anni, che lo frequentano di svolgere i rispettivi lavori con la certezza che i propri figli siano accuditi in uno spazio dove sviluppano sia attività educative che ricreative.
- nelle **Filippine**: la branch di Trevi ha partecipato alla raccolta di materiale di prima necessità a favore delle persone colpite dal tifone Odette. Il super tifone Rai (noto nelle Filippine come “Odette”) si è abbattuto nel sud-est delle Filippine con grande veemenza, tanto da risultare la tempesta più forte del 2021, fra le quindici che hanno funestato il Paese.
- Negli **Stati Uniti**: contributo “soccorso COVID” per i bambini della St. Martha Paris and school di Filadelfia. Sostegno alla famiglia di un dipendente di Treviicos deceduto per Covid.

Ambito dell'iniziativa 2021	Euro	%
Solidarietà	10.127	49
Cultura	8.000	39
Sport e Varie	2.556	12
Ambito dell'iniziativa 2020	Euro	%
Solidarietà	91.131	99,6
Cultura	393	0,4
Sport e Varie	0	0,0
Ambito dell'iniziativa 2019	Euro	%
Solidarietà	236.034	91
Cultura	22.300	8,5
Sport e Varie	600	0,2

Tabella 20 - Investimenti del Gruppo Trevi in iniziative a scopo sociale.

Fra i progetti e le partecipazioni che hanno risentito dell'attuale situazione, ma che rimangono in attesa di nuovi impulsi che possano rilanciarli, possiamo citare: “Social Value”, progetto nato alla fine del 2007 su proposta della Vice Presidenza in collaborazione con la Direzione Comunicazione della Capogruppo e le Divisioni del Gruppo, per promuovere e sostenere a livello locale, nazionale e internazionale, iniziative di solidarietà, di sostegno e di formazione principalmente a favore dei bambini. Durante i primi anni di attività, Social Value ha seguito direttamente oltre 50 progetti di solidarietà sul territorio nazionale e internazionale. Romagna Iniziative, consorzio promosso anche dal Gruppo Trevi che raccoglie un pool di aziende di riferimento sul territorio di Forlì-Cesena che si impegna a valorizzare l'attività sportiva e progetti di interesse artistico culturale, con particolare attenzione al mondo dei giovani Romagna Solidale, fondazione nata anch'essa dall'iniziativa di alcune imprese per promuovere e sostenere progetti di solidarietà.



Rispetto dei diritti umani

I rischi e le politiche

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

Dal 2019, la policy volta a uniformare le modalità di gestione degli approvvigionamenti a livello di Gruppo, è stata approvata ed è stata immediatamente attivata la fase di armonizzazione delle procedure tali da rendere operative le linee guida indicate. In seguito al nuovo assetto organizzativo del Gruppo l'esistente Policy di gestione degli approvvigionamenti è in fase di aggiornamento per consentire una migliore armonizzazione delle procedure delle singole unità locali e sarà completata entro l'anno 2022.

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

I principi di legalità, dignità ed uguaglianza espressi dal Codice Etico, così come la scelta di partner di comprovata affidabilità per quanto riguarda la gestione dei lavoratori locali e dei fornitori, sono gli elementi su

cui il Gruppo Trevi si basa per la mitigazione di questi rischi. Particolarmente rilevante per il Gruppo Trevi è la relazione che viene instaurata con i propri fornitori, che si traduce in sistemi di gestione della qualità certificati e procedure di selezione e monitoraggio delle loro performance, gestite in autonomia dalle singole società. Tutte le società controllate selezionano partner che condividono gli stessi valori di qualità e affidabilità che ispirano la condotta aziendale.

Gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura

Modello di gestione, iniziative e numeri chiave 2021

Il Gruppo Trevi nel 2021 ha impiegato fornitori provenienti da oltre 70 paesi.

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

Gli acquisti di Gruppo data la natura del business sono prevalentemente finalizzati, da una parte a sostenere la progettazione, produzione e commercializzazione di attrezzature e servizi per opere di fondazione (*Divisione metalmeccanica*) localizzata prevalentemente in Italia dall'altra a favorire le attività cantieristiche della Divisione Trevi nelle diverse aree geografiche in cui

opera. Per quest'ultima i principali fornitori riguardano la fornitura di manodopera, l'acquisto di beni e servizi e la consulenza tecnica.

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

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

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

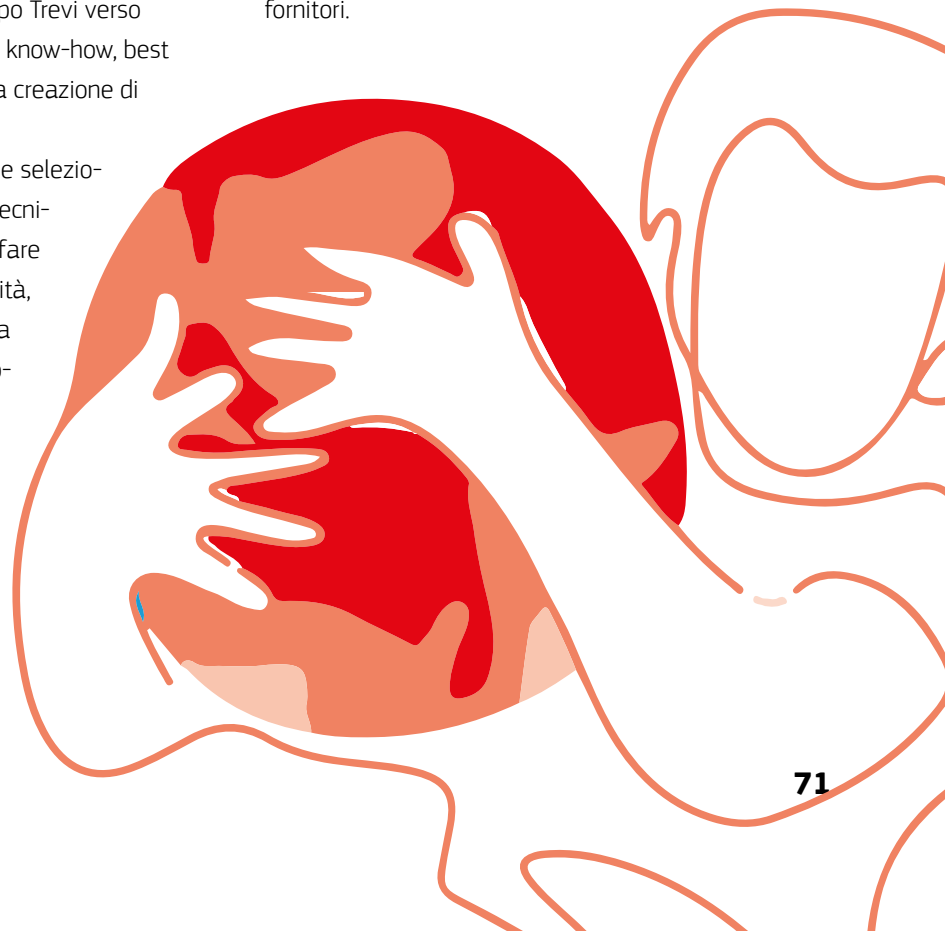
Il Gruppo Trevi adotta criteri di qualifica e selezione dei fornitori per valutarne l'idoneità tecnico-professionale e la capacità di soddisfare gli standard aziendali in materia di qualità, affidabilità etica, salute, sicurezza, tutela dell'ambiente e dei diritti umani promuovendo i propri valori.

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

- Sottopone i principali fornitori

a processi di qualifica per verificarne professionalità, capacità tecnica, affidabilità etica, economica e finanziaria e per minimizzare i rischi insiti nell'operare con terzi;

- Richiede a tutti i fornitori un formale impegno al rispetto dei principi del proprio Codice Etico (quali la tutela e promozione dei diritti umani, rispetto di standard di lavoro sicuri, salvaguardia dell'ambiente, contrasto alla corruzione, osservanza di leggi e regolamenti, integrità etica e correttezza nelle relazioni, rispetto delle norme antitrust e di concorrenza leale);
- Monitora la qualità di servizi e forniture, per assicurare il mantenimento da parte dei fornitori del Gruppo dei requisiti di qualifica nel tempo;
- Qualora emergano criticità richiede l'implementazione di azioni di miglioramento dei loro modelli operativi o qualora non soddisfino gli standard minimi di accettabilità, ne limita o inibisce l'iscrizione all'albo fornitori.



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

Riguardo al progetto di configurazione e migrazione ad un nuovo software gestionale che verrà progressivamente adottato da tutte le società del Gruppo entro la fine del 2023, nel corso del 2021 (è stato completato il roll-out delle sedi italiane. Tale processo consentirà una uniforme gestione dei rapporti con la catena di fornitura attraverso una comunicazione continua con il parco fornitori tramite il Portale Fornitori. I fornitori potranno accedere a documenti di varia natura, pubblicati con lo scopo di mantenerli sempre aggiornati sui processi che regolano la qualifica e le attività di procurement. In parallelo alla implementazione dell'ERP SAP nelle società del Gruppo Trevi a livello globale è stata avviata la valutazione dei fornitori rispetto agli impatti ambientali, sociali e al rispetto dei diritti umani.

Inoltre, i contratti ritenuti significativi * stipulati dalla capogruppo Trevi-Finanziaria Industriale Spa e dalle altre società del Gruppo Trevi prevedono la clausola di rispetto del Codice Etico. Il rispetto dei diritti umani è quindi rimandato ai principi enunciati dal Codice Etico:

(i) Dignità ed eguaglianza: Ciascun Destinatario riconosce e rispetta la dignità personale, la sfera privata ed i diritti della personalità di qualsiasi individuo. Ciascun Destinatario lavora con donne e uomini di nazionalità, culture, religioni ed etnie diverse. Non

sono tollerate discriminazioni, molestie o offese sessuali, personali o di altra natura (*rif punto 2.3 del Codice Etico*)

(ii) In nessun caso è consentito utilizzare i beni aziendali e, in particolare, le risorse informatiche e di rete per finalità contrarie a norme imperative di legge, all'ordine pubblico o al buon costume, nonché per commettere o indurre alla commissione di reati o comunque all'odio razziale, all'esaltazione della violenza o alla violazione di diritti umani (*rif. punto 4.2 del Codice Etico*)

Anche nel corso del 2021 il Gruppo Trevi non ha rilevato alcun episodio di discriminazione basato su etnia, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale così come definiti dall'ILO (Organizzazione internazionale del lavoro).

L'epidemia di Coronavirus (*SARS-COV19*) ha comportato a livello globale una crisi sanitaria, sociale (lock-down; isolamento; smart working) ed economica con conseguenti modifiche alle attività produttive (*CIGO; sospensione cantieri*). Il Gruppo Trevi ha mantenuto allineate le proprie procedure di relazione ed ingaggio col mondo della fornitura nel rispetto delle indicazioni dell'OMS a livello globale e dell'ISS per quanto concerne il perimetro nazionale, per ridurre al minimo l'impatto sul proprio personale. Anche nel 2021 le attività delle divisioni Edile e Metalmeccanica non si sono mai fermate.

Si è deciso il rinvio della valutazione dei fornitori rispetto agli impatti ambientali, sociali e al rispetto dei diritti umani all'anno 2022, in quanto si tratta di un'attività implementabile a seguito della progressiva adozione

dell'ERP SAP nelle società del Gruppo Trevi a livello globale.

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



Gestione adeguata e tempestiva delle emergenze sanitarie

La situazione aziendale legata a problematiche del COVID-19 ha avuto un impatto importante sulle attività di Formazione e Sviluppo del personale e sulle attività di Recruitment & Talent Acquisition. Non tutte sono state negative e hanno spinto l'azienda a ripensare alle modalità con cui svolgere le quotidiane attività lavorative, in chiave digital e innovativa.

Formazione

Come lo scorso anno, l'impatto COVID 19 è stato particolarmente significativo soprattutto nella formazione pratica ed in presenza, cosa che ha permesso di dedicare tempo allo sviluppo dei corsi in E-learning e webinar, ma ha limitato la formazione per personale soprattutto blu collars.

Le condizioni di moderato rischio riscontrate in primavera/estate 2021 hanno permesso la ripresa di alcune attività in presenza, in particolare:

- La spiegazione pratica delle istruzioni operative emesse dalla divisione Soilmec, dedicata ai reparti in officina;
- La ripresa delle visite nei cantieri Trevi, determinanti per capire appieno tecnologie, prodotti e servizi di attività vedendoli in azione.
- Aggiornamenti ai servizi di assistenza ai clienti (*Soilmec*) e cantieri (*Trevi*), strategici per fidelizzare i clienti Soilmec e garantire la produttività dei cantieri Trevi

Con l'arrivo dell'autunno e l'aumento dei contagi si sono nuovamente interrotte le possibilità di training pratico che contiamo di riprendere il prima possibile nel corso dell'anno 2022.

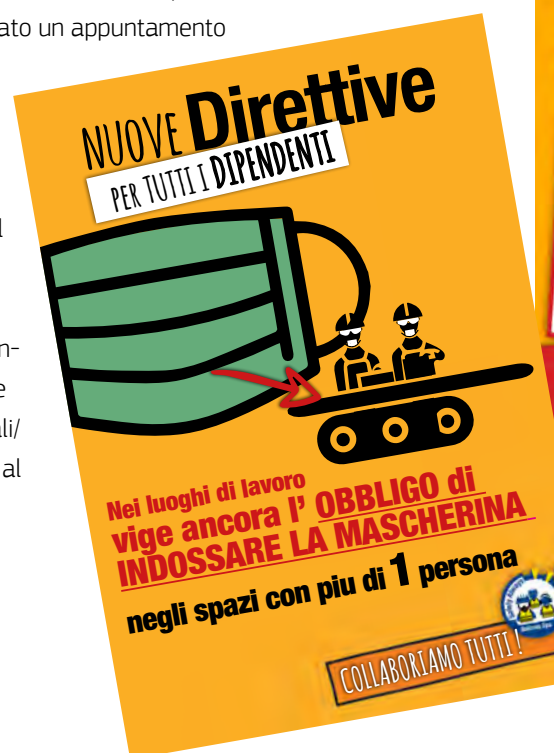
Recruitment & Talent Acquisition

La situazione aziendale legata alle problematiche derivanti dal COVID-19 ha avuto un impatto importante sulle attività di Recruiting italiano ed internazionale.

Il 2021 ha infatti visto il Servizio Recruiting modificare le proprie metodologie di intervista con l'utilizzo di tool digitali. Si prenda ad esempio lo svolgimento dei colloqui individuali: se prima dell'emergenza pandemica questi venivano svolti in presenza, ora le interviste sono svolte tramite applicativi on line sia per le prime fasi del processo di selezione che per le fasi finali dell'iter che coinvolgono i manager e i referenti HR, sino, in ultimo, alla presentazione dell'offerta economica.

Nonostante i tool digitali rappresentino un prezioso supporto per l'attività di Selezione, è sovente capitato che qualche candidato venisse convocato di persona, in sede, per effettuare l'ultimo colloquio, prevedendo quindi per quest'ultimo/a anche la possibilità di dover transitare da una regione e all'altra: in questi casi l'azienda ha sempre provveduto ad inviare un invito via e-mail da presentare in caso di controllo, provvedendo anche a fissare al candidato un appuntamento per tampone antigenico prima dell'ingresso in azienda.

Durante l'arco del 2021 il Gruppo ha anche iniziato ad adottare in modo crescente test di approfondimento volti ad indagare le caratteristiche personali/caratteriali dei candidati, al



fine di effettuare un'analisi più completa della persona rispetto a quella basata solo ed esclusivamente su colloqui online.

Inoltre, è stato messo a punto un format per svolgere colloqui strutturati a supporto dei Manager, i quali si sono talvolta trovati a sostenere interviste con potenziali candidati da soli, senza la presenza del Servizio Recruiting (*l'idea, in modo preventivo rispetto ai rischi legati al Covid, è quella di non avere più di una persona in presenza in una sala riunione, oltre al candidato*).

Il riscontro ottenuto ad oggi è positivo (*sia da parte dei candidati che da parte dei Manager*), dimostrando l'efficacia del ricorso a tool digital, fondamentale laddove, per ovvie motivazioni, non è possibile svolgere le attività "in presenza". Tali riscontri hanno sicuramente confermato

ulteriormente l'intenzione del Gruppo di continuare ad adottare questi tool e metodologie anche negli anni a venire.



Impatti del conflitto Russia-Ucraina

In relazione alle recentissime vicende di politica internazionale che coinvolgono la Russia e l'Ucraina, si segnalano di seguito i principali elementi con riferimento all'operatività del Gruppo.

Il Gruppo non ha attività produttive in Russia o in Ucraina, né ha esternalizzato lo sviluppo o l'utilizzo di software e data centers nelle zone interessate dal conflitto. Pertanto, non vi è stata necessità di spostare personale fuori dalle zone del conflitto, e al momento non si ritiene che altri paesi impattati in qualche misura dal conflitto generino problematiche alle attività del Gruppo Trevi.

Inoltre, non si ritiene che le leggi sanzionatorie attuate da numerosi paesi nei confronti della Russia possano avere impatto sul business della Società e possano esporre a rischio legale le persone o le attività produttive del Gruppo. Tuttavia, per quanto riguarda la catena di approvvigionamento delle società del Gruppo, le sanzioni potrebbero portare, viste le caratteristiche dell'export della Russia, a spinte inflazionistiche sui costi delle materie prime e ad eventuali difficoltà di approvvigionamento delle stesse (leghe di ferro, acciaio, microchip etc.) con impatto sui normali flussi produttivi.

Il Gruppo dispone di strumenti di controllo di gestione per monitorare gli impatti dalla spinta inflazionistica dei costi delle materie prime e, risultando impossibile al momento fare previsioni sull'evoluzione del conflitto, potrebbe rendersi necessario aumentare la frequenza e la profondità dei controlli e delle analisi dei rischi.

Con riferimento all'esecuzione di transazioni finanziarie, per il tramite del Sistema bancario, alla data della

presente relazione non si riscontrano problematiche legate all'inibizione di alcuni sistemi di pagamento internazionali per la Russia. Si rende noto che il Gruppo ha un'unica fornitura – denominata in Euro – in corso con un cliente russo in un paese terzo, il cui ammontare è inferiore all'1% dei ricavi totali del Gruppo, inoltre, la suddetta fornitura era coperta da anticipi e da garanzie emesse da una banca italiana. Alla data della presente relazione la parte di fornitura eseguita è stata interamente incassata e, quindi, le garanzie svincolate; una parte ulteriore di fornitura di circa 2,0 milioni di euro è in corso, e il backlog non include ulteriori ordini provenienti dalle aree sopra menzionate. Il Nuovo Piano Consolidato non prevede sviluppi in tali aree.

Non si prevedono difficoltà di finanziamento dal momento che non sono presenti esposizioni verso Russia ed Ucraina. Inoltre, il costo dei finanziamenti del Gruppo è a tasso fisso, essendo lo stesso cristallizzato secondo quanto previsto nell'Accordo di Ristrutturazione.

Infine, il Gruppo non ritiene che ci possano essere nuovi fattori di rischio di frode legati al conflitto in corso, mentre per quanto riguarda il rischio di attacchi informatici, negli ultimi anni sono state implementate nel Gruppo una serie di iniziative volte ad aumentare il livello di sicurezza dell'intera infrastruttura informatica.

Al momento non si ritiene che i rischi sopra indicati - alla luce dei fattori e delle considerazioni svolte circa il conflitto in corso, e in generale l'area geografica Russo-Ucraina - rappresentino un rischio residuo rilevante ai fini della continuità delle attività aziendali.

Piano di miglioramento

Obiettivi anni precedenti e riconfermati	Tempistiche	Stato di avanzamento al 31/12/2020	Tempistiche nuove azioni	Stato di avanzamento al 31/12/2021
- Sviluppo e formalizzazione della policy di gestione della Compliance di Gruppo	31/12/2018	La policy è stata sviluppata. L'approvazione e la comunicazione del documento a tutte le società del Gruppo è prevista entro il 2021.	31/12/2022	La policy è stata sviluppata ed è in fase di analisi per procedere con l'approvazione. Successivamente si provvederà alla comunicazione del documento a tutte le società del Gruppo.
- Sviluppo e formalizzazione della policy di acquisti di beni e servizi di Gruppo		La policy volta a uniformare le modalità di gestione degli approvvigionamenti a livello di Gruppo è stata approvata ed è stata immediatamente attivata la fase di armonizzazione delle procedure tali da rendere operative le linee guida indicate. In seguito al nuovo assetto organizzativo del Gruppo l'esistente Policy di gestione degli approvvigionamenti sarà aggiornata per consentire una migliore armonizzazione delle procedure delle singole unità locali entro l'anno 2021.	30/06/2022	Il cambio del software gestionale adottato ha rallentato le operazioni di incontro fra i servizi acquisti delle società. E' stato raggiunto il 70% della redazione e nel mese di maggio 2022 si darà corso all'armonizzazione con i vari servizi per poter procedere alla validazione ed approvazione entro il mese successivo. La Policy Acquisti di Gruppo sarà pubblicata entro il 30/6/2022.
- Sviluppo e formalizzazione di un sistema di gestione di Bribery & Corruption di Gruppo	30/06/2019	In relazione al processo di ristrutturazione del Gruppo, l'implementazione di un progetto di Bribery & Corruption sarà sviluppato nel corso del 2021. Ad oggi le attività di controllo su queste tematiche sono correlate al Modello 231. Nel corso del 2020 è stata implementata una Policy di Gruppo in materia di anticorruzione che sarà approvata e comunicata a tutte le società del Gruppo nel corso del 2021.	30/06/2022	Nel corso del 2021 le attività non sono riuscite a registrare un avanzamento significativo. Entro circa metà del 2022 si conta di sviluppare la policy di Gruppo. Successivamente si passerà all'approvazione e quindi alla comunicazione a tutte le società del Gruppo per dar corso alla loro diretta applicazione.
- Sviluppo e formalizzazione di un sistema di gestione di Bribery & Corruption di Gruppo	30/06/2019	In relazione al processo di ristrutturazione del Gruppo, l'implementazione di un progetto di Bribery & Corruption sarà sviluppato nel corso del 2021. Ad oggi le attività di controllo su queste tematiche sono correlate al Modello 231. Nel corso del 2020 è stata implementata una Policy di Gruppo in materia di anticorruzione che sarà approvata e comunicata a tutte le società del Gruppo nel corso del 2021.	30/06/2022	Nel corso del 2021 le attività non sono riuscite a registrare un avanzamento significativo. Entro circa metà del 2022 si conta di sviluppare la policy di Gruppo. Successivamente si passerà all'approvazione e quindi alla comunicazione a tutte le società del Gruppo per dar corso alla loro diretta applicazione.

Obiettivi anni precedenti e riconfermati	Tempistiche	Stato di avanzamento al 31/12/2020	Tempistiche nuove azioni	Stato di avanzamento al 31/12/2021
- Implementazione di un sistema gestionale di Gruppo in tema di risorse umane, volto a facilitare la mappatura della presenza di personale presso i cantieri e a stabilire una nomenclatura univoca con il mondo salute e sicurezza	31/12/2019	Nel 2020 l'implementazione del sistema gestionale Oracle HCM è avvenuta con successo. Sono stati implementati i moduli Core HR per quasi tutto il mondo (W1, W2, W3), il modulo Onboarding, il modulo Recruiting e il modulo Self Service. Sempre in quest'anno è iniziato lo sviluppo del modulo MBO e Compensation che verranno ultimati nel 2021 insieme alla restante parte del modulo Core HR (W4) e alla strutturazione del modulo Learning.	31/12/2022	Nel corso del 2021 sono stati implementati i moduli MBO e Compensation della soluzione Oracle HCM. In particolare è stato definito un piano di rilascio del modulo MBO a partire dalla campagna 2022 e per quanto riguarda il modulo Compensation è stato definito di utilizzare il sistema come pilota solo per la popolazione HR per 2021 e 2022. È stata ultimata l'implementazione dell'anagrafica con la W4 coinvolgendo tutte le società dell'America Latina, al momento solo rimaste escluse solo le società in Nigeria ed Algeria. Si è svolta l'analisi e la progettazione del modulo Learning, che sarà progressivamente rilasciato nel 2022.
- Avvio della pianificazione e svolgimento di audit di interni condotti da società terze presso uffici, cantieri e siti produttivi in ambito ambientale, sociale, diritti umani, salute e sicurezza	31/12/2019	Nell'ambito dell'implementazione dei sistemi di gestione, si conferma l'avvio e implementazione degli audit. La tutela dei diritti umani sarà progressivamente integrata tra i criteri di verifica.	31/12/2021	Pianificazione e svolgimento di audit interni per l'area QHSE sono stati avviati integrando i vari ambiti di competenza. All'interno della funzione HSE e Security sono verificati, ove rilevanti, gli aspetti di Salute e Sicurezza sul Lavoro e di Security Practices.
- Avvio dell'implementazione del sistema di gestione ambientale ISO 14001 per le società del Gruppo ad oggi non ancora certificate. - Avvio dell'implementazione del sistema di gestione per la qualità ISO 9001 per le società del Gruppo ad oggi non ancora certificate. - Avvio dell'implementazione del sistema di gestione salute e sicurezza OHSAS 18001 per le società del Gruppo ad oggi non ancora certificate.	31/12/2020	Nel 2020, anche in relazione al contesto pandemico generato da Covid-19, l'avvio dell'implementazione dei sistemi di gestione per le società del Gruppo non certificate ha subito un rallentamento. Tale iniziativa continuerà pertanto nel 2021. Nel 2020 è stato comunque assicurato il mantenimento ed il rinnovo delle certificazioni in essere delle società del Gruppo.	31/12/2021	Nel 2021 sono stati mantenuti e rinnovati tutti i sistemi di gestione in essere e sono stati identificate le aree per l'estensione dei sistemi di Gestione per il 2022. Sono stati inoltre completati i processi di transizione sistema di gestione Salute e Sicurezza dallo std OHSAS 18001 a nuovo ISO45001:2018, per tutte le società del gruppo in possesso di tale certificazione. Come per il 2020, il processo ha subito un rallentamento a causa della difficoltà di spostamento dovuta a restrizioni covid-19.
		Completare l'implementazione del processo di Project Risk Management nella Divisione Soilmec (solo parzialmente raggiunto nel 2020).	31/12/2021	Processo completato, obiettivo raggiunto
		Supportare la Funzione Compliance nella definizione del processo di gestione del rischio controparte.	31/12/2021	Processo completato, obiettivo raggiunto
		Rivedere l'ambito "Obiettivi delle Divisioni" raggiungere una maggior granularità delle unità di rischio e comprendendo le principali Società del Gruppo.	31/12/2021	Attività in corso e dettagliatamente pianificata. Il completamento è legato all'andamento del COVID-19 e alla possibilità di incontrare direttamente le società estere della Divisione.

Obiettivi anni precedenti e riconfermati	Tempistiche	Stato di avanzamento al 31/12/2020	Tempistiche nuove azioni	Stato di avanzamento al 31/12/2021
		Identificare figure di alta direzione che costituiscano Leadership HSE Team di Gruppo Trevi, con l'obiettivo di gestire l'impegno HSE attraverso: - Vision comune - Definizione condivisa di obiettivi ed azioni - Analisi trimestrale delle performances HSE globali - Sviluppo leadership collettiva	31/12/2021	Processo avviato, obiettivo raggiunto
		Identificare gruppi di HSE Leaders (tra i Line Managers) con i quali fare «cascading» di indirizzi definiti da Leadership HSE Team Corporate, e trattare temi HSE trasversali.	31/12/2021	Processo avviato, obiettivo raggiunto
		Favorire la comunicazione QHSE attraverso report trimestrali QHSE e sviluppo pagina intranet QHSE.	31/12/2021	Processo avviato, obiettivo raggiunto
		Mantenere alto il livello di attenzione verso Covid-19 e controllo attraverso implementazione di protocollo aziendale.	31/12/2021	Processo mantenuto, obiettivo raggiunto
		Allineare (per quanto possibile) gli standard QHSE di Gruppo attraverso procedure condivise e linee guida.	31/12/2021	Processo avviato, obiettivo raggiunto
		Sviluppare competenze interne e strumenti di gestione ambientale in linea con i requisiti dei principali stakeholders.	31/12/2021	Processo avviato, obiettivo raggiunto

Nuovi obiettivi DNF 2022	Tempistiche	
<ul style="list-style-type: none"> - Sviluppare e portare in approvazione entro fine 2022 il primo Piano triennale di Sostenibilità del Gruppo Trevi - Completare l'implementazione del processo di Project Risk Management nella Divisione Soilmec, rivedendo eventualmente le soglie di ingresso e il perimetro di competenza; - Supportare la Funzione Compliance nella definizione del processo di gestione del rischio controparte; - Rivedere l'ambito "Obiettivi delle Divisioni" raggiungere una maggior granulometria delle unità di rischio e comprendendo le principali Società del Gruppo ¹. - Raggiungere almeno il 25% del volume acquisiti di Gruppo per il 2022 da fornitori che abbiano accettato un Codice di Comportamento Fornitori elaborato e basato sui criteri ESG. 	31/12/2022	

¹ Le tempistiche delle attività saranno definite in base all'andamento della pandemia Covid-19.

Nota metodologica

La metodologia

La DNF è approvata dal Consiglio di Amministrazione di TreviFin in data 18/05/2022 e costituisce una relazione distinta rispetto alla Relazione sulla Gestione e sugli Assetti Proprietari 2021. La DNF è redatta in conformità a quanto richiesto dal Decreto e ai GRI - Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016 e aggiornati al 2020 (*di seguito, "GRI Standards"*).

In particolare, secondo quanto previsto dallo Standard GRI 101: Foundation, paragrafo 3, all'interno della DNF si è fatto riferimento ai Reporting Standards 2016 riportati nel Content Index ("*GRI Standards - opzione GRI-referenced*"). Le informazioni e i dati riportati nella presente DNF fanno riferimento al periodo 1/1/2021 – 31/12/2021.

La DNF include, inoltre, le informazioni richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020 (*c.d. "Regolamento Tassonomia"*) e dei Regolamenti delegati (UE) 2021/2178 e (UE) 2021/2139 ad esso collegati.

È stata inoltre sottoposta a esame limitato, secondo quanto previsto dal principio International Standard on Assurance Engagement (*ISAE 3000 Revised*) da parte di PricewaterhouseCoopers S.p.A.

L'esame limitato svolto dalla società di revisione sulla DNF non si estende alle informazioni, fornite ai sensi del Regolamento Tassonomia, contenute nel paragrafo "Tassonomia Ambientale" a pagina 42.

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

Per qualsiasi richiesta d'informazioni e approfondimenti riguardante il report di carattere non finanziario è possibile scrivere a Franco Cicognani (*Corporate Communication Director*) fcicognani@trevispa.com e Lorenzo Ortali (*Sustainability Manager*) lortali@trevispa.com

Processo di individuazione dei temi materiali e degli stakeholders di riferimento

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

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

Nello specifico, le analisi realizzate per individuare i principali aspetti rilevanti e gli stakeholders di riferimento, sono le seguenti:

- analisi settoriale: attraverso la mappatura degli aspetti non finanziari evidenziati come rilevanti per i settori in cui opera il Gruppo
- benchmark di aziende: mediante l'analisi di aziende che sono competitor, clienti o semplici best practices analisi
- analisi dei media di settore: tramite la ricerca per parole chiave di articoli sulle principali testate giornalistiche nazionali e internazionali di settore che abbiano trattato temi non finanziari in relazione al Gruppo

Trevi nel corso dell'esercizio di riferimento;

- studio dei trend di settore: tramite l'analisi di alcuni documenti di riferimento a livello mondiale
- I temi così individuati sono stati sottoposti a ulteriore valutazione, sulla base delle specifiche richieste del Decreto, attraverso la disamina di alcuni stakeholders di riferimento, interni ed esterni, e degli impatti che caratterizzano il business model delle diverse divisioni del Gruppo, caratterizzate da modelli operativi distintivi. Il risultato è una lista di tematiche (e di stakeholders) ritenute rilevanti (cosiddetta Matrice di Materialità) che rappresenta l'oggetto di rendicontazione della presente DNF.

Il Perimetro

All'interno del perimetro di rendicontazione della presente DNF rientrano le società del Gruppo Trevi consolidate integralmente come riportato nella Relazione sulla Gestione al 31/12/2021.

Nella tabella seguente si riportano i criteri di definizione del perimetro di rendicontazione per ciascun ambito del Decreto.

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

incidenza in termini di tipologia e dimensione di attività e dipendenti.

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

Di seguito si riporta l'elenco di tutte le società consolidate con il metodo integrale: Trevi Finanziaria Industriale SpA, Trevi SpA, Trevi Contractors BV (The Netherlands), Trevi Construction Co. Ltd (Hong Kong), Swissboring Overseas Piling Corp. Ltd (Dubai), Pilotes Trevi Sacims (Argentina), Treviicos Corporation (USA), Trevi Cimentaciones CA (Venezuela), Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey), Trevi Foundations Nigeria Ltd, Trevi Foundations Philippines Inc, Swissboring & CO. Llc (Oman), Trevi Algerie Eurl, RCT Srl, Idt Fzco, Trevi Panamerica SA, Trevi Geotechnik GmbH (Austria), Trevi Spezialtiefbau (Germany), Foundation Construction Ltd (Nigeria), Trevi-Trevi Fin.-Sembenelli UTE (Bordesecco), Swissboring Qatar WLL, Treviicos South (USA), Trevi Drilling Services Saudi Arabia Co., Treviicos Soletanche JV (USA), Trevi Cimentaciones y Consolidaciones SA (Panama), Trevi Foundations Saudi Arabia Co. Ltd, Galante Foundation SA (Panama), Swissboring Piling Corporation Ltd (Zurich), Trevi Galante SA (Colombia), Trevi Foundations Kuwait Co. WLL, Galante Cimentaciones SA (Perù), Pilotes Uruguay SA, Pilotes Trevi Sacims (Paraguay), Trevi Foundations Denmark A/S, Trevi Arabian Soil Contractors Ltd, Trevi Geos Fundacoes Especiais Ltda (Brazil), RCT Explore Colombia SAS, Trevi Australia PTY Ltd, Trevi Chile Spa, Trevi Holding USA Corp., Trevi Foundations Canada Inc, Wagner Constructions LLC, Trevi Fondations Speciales SAS (France), Profuro International Lda (Mozambique), 6V Srl, Trevi ITT JV, Trevi Arabco J.V. (Egitto), Soilmec Algerie, Soilmec SpA, Soilmec Ltd

(UK), Soilmec Japan Co. Ltd, Soilmec H.K. Ltd (Hong Kong), PSM SpA, Soilmec Deutschland GmbH, Soilmec France SAS, Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India), Soilmec North America Inc, Soilmec Investment PTY Ltd (Australia), Soilmec Australia PTY Ltd, IDT LLC, Soilmec do Brasil SA, IDT LLC FZC, Soilmec WuJang Co. Ltd (China), Soilmec Colombia SAS, Soilmec Singapore PTE Ltd, Hyper Servicios de perforacao SA (Brazil), Trevi Energy SpA,

Perimetro e limitazioni

Ambito	Indicatori GRI	Perimetro di rendicontazione	Limitazioni di perimetro	
			2020	2021
Aspetti ambientali	302-1 302-3	Si escludono tutte le società che al 31/12/2021 presentano un organico inferiore alle 5 unità:	Per la Divisione Trevi: Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey); Trevi Spezialtiefbau (Germany); Pilotes Uruguay SA Per la Divisione Soilmec: Soilmec Japan Co. Ltd; Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India); Soilmec Australia PTY Ltd; Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China); Soilmec Colombia SAS; Soilmec Singapore PTE Ltd	Per la Divisione Soilmec: Soilmec F. Equipment Pvt. Ltd Per la Divisione Trevi: Trevi Cimentacones y Consolidaciones Sa Parcheggi SpA
	303-1 303-2 303-3		Per la Divisione Trevi: Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey); Trevi Spezialtiefbau (Germany); Pilotes Uruguay SA; Trevi Arabian Soil Contractors Ltd Per la Divisione Soilmec: Soilmec Japan Co. Ltd; Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India); Soilmec Australia PTY Ltd; Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China); Soilmec Colombia SAS; Soilmec Singapore PTE Ltd	Per la Divisione Soilmec: Soilmec F. Equipment Pvt. Ltd Per la Divisione Trevi: Trevi Cimentacones y Consolidaciones Sa Parcheggi SpA

Ambito	Indicatori GRI	Perimetro di rendicontazione	Limitazioni di perimetro	
			2020	2021
	304-1		<p>Per la Divisione Trevi: Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey); Trevi Spezialtiefbau (Germany); Pilotes Uruguay SA; Trevi Arabian Soil Contractors Ltd</p> <p>Per la Divisione Soilmec: Soilmec Japan Co. Ltd; Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India); Soilmec Australia PTY Ltd; Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China); Soilmec Colombia SAS; Soilmec Singapore PTE Ltd</p>	<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>
	305-1 305-2 305-4		<p>Per la Divisione Trevi vengono escluse dal perimetro di rendicontazione tutte le società estere in quanto la gestione dei rifiuti in cantiere è in capo al cliente</p>	<p>Per la Divisione Soilmec: Soilmec F. Equipment Pvt. Ltd</p> <p>Per la Divisione Trevi: Trevi Cimentacones y Consolidaciones Sa Parcheggi SpA</p>
	306-1 306-2 306-3		<p>Per la Divisione Trevi: Trevi Construction Co. Ltd (Hong Kong); Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey); Trevi Geotechnik GmbH (Austria); Trevi Spezialtiefbau (Germany); Pilotes Uruguay SA; Trevi Australia PTY Ltd</p> <p>Per la Divisione Soilmec: Soilmec Japan Co. Ltd; Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India); Soilmec Australia PTY Ltd; Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China); Soilmec Colombia SAS; Soilmec Singapore PTE Ltd</p>	<p>Per la Divisione Soilmec: Soilmec F. Equipment Pvt. Ltd</p> <p>Per la Divisione Trevi: Trevi Cimentacones y Consolidaciones Sa Parcheggi SpA</p>
Lotta alla corruzione	307-1	Si escludono tutte le società che al 31/12/2021 presentano un fatturato e organico pari a zero		<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>
	205-2 205-3 206-1 419-1			<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>
Imposte	207-1 207-2 207-3 207-4	Nessuna esclusione di perimetro		<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>
Aspetti sociali	413-1	Si escludono tutte le società che al 31/12/2021 presentano un fatturato e organico pari a zero		<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>
Tutela dei diritti umani	406-1 412-3	Si escludono tutte le società che al 31/12/2021 presentano un fatturato e organico pari a zero		<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>
Catena di fornitura	102-9 308-1 414-1			<p>Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA</p>

Ambito	Indicatori GRI	Perimetro di rendicontazione	Limitazioni di perimetro	
			2020	2021
Gestione del Personale	102-8 402-1	Nessuna esclusione di perimetro		Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA
	401-1			Per la Divisione Soilmec: Soilmec Colombia Sas Soilmec H.K. Ltd Soilmec North America Inc
	405-1			Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA
	403-9			Per la Divisione Trevi: Idt Fzco - Divisione Trevi Trevi Cimentaciones CA Pilotes Trevi Sacims - Paraguay Profuro Intern. Lda Swissboring Qatar WLL Trevi Insaat Ve Muhendislik AS Parcheggi SpA Per la Divisione Soilmec: Soilmec F. Equipment Pvt. Ltd Soilmec H.K. Ltd Soilmec North America Inc
	403-10		Per la Divisione Trevi: Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey); Idt Fzco; Trevi Cimentaciones y Consolidaciones SA (Panama); Pilotes Uruguay SA Per la Divisione Soilmec: Soilmec Deutschland GmbH; Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India); Soilmec North America Inc; Soilmec Australia PTY Ltd; Soilmec do Brasil SA; Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China); Soilmec Colombia SAS; Soilmec Singapore PTE Ltd	Per la Divisione Trevi: Idt Fzco - Divisione Trevi Trevi Cimentaciones CA Pilotes Trevi Sacims - Paraguay Profuro Intern. Lda Swissboring Qatar WLL Trevi Insaat Ve Muhendislik AS Parcheggi SpA Per la Divisione Soilmec: Soilmec F. Equipment Pvt. Ltd Soilmec H.K. Ltd Soilmec North America Inc
404-1 (HSE)		Per la Divisione Trevi: Trevi Construction Co. Ltd (Hong Kong); Trevi Insaat Ve Muhendislik AS (Turkey); Idt Fzco; Trevi Spezialtiefbau (Germany); Trevi Cimentaciones y Consolidaciones SA (Panama); Pilotes Uruguay SA Per la Divisione Soilmec: Soilmec Deutschland GmbH; Soilmec Found. Equipments PVT Ltd (India); Soilmec North America Inc; Soilmec Australia PTY Ltd; Soilmec do Brasil SA; Soilmec (Wujiang) Machinery Co. Ltd (China); Soilmec Colombia SAS; Soilmec Singapore PTE Ltd	Per la Divisione Soilmec: Soilmec H.K. Ltd Per la Divisione Trevi: Trevi Cimentaciones CA Pilotes Trevi Sacims - Paraguay Profuro Intern. Lda Swissboring Qatar WLL Trevi Insaat Ve Muhendislik AS Parcheggi SpA	
Temi Traversali	403-1	Si escludono tutte le società che al 31/12/2021 presentano un fatturato e organico pari a zero		Per la Divisione Trevi: Parcheggi SpA

Tabella 19: Criteri di definizione del perimetro di rendicontazione

Criteri di conversione e di calcolo

La definizione dei contenuti della DNF 2021 ha coinvolto tutte le funzioni aziendali rilevanti e responsabili degli aspetti rendicontati.

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

Consumi energetici, che includono:

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

Questi consumi sono stati convertiti in GJ secondo i seguenti fattori di conversione, provenienti da Greenhouse Gas Protocol reporting conversion factors e riportati in Tabella 20

Vettore energetico	Unità di misura utilizzata per la raccolta del dato	Fattore di conversione	Unità di misura fattore di conversione
Benzina	l/anno	0,0326	GJ/l
Diesel	l/anno	0,0359	GJ/l
Gas Naturale	m ³ /anno	0,0288	GJ/m ³
GPL	l/anno	0,0243	GJ/l
Elettricità	kWh/anno	0,0036	GJ/kWh

Tabella 21 - Fattori di conversione dei consumi energetici in GJ.
Fonte: Greenhouse Gas Protocol reporting conversion factors, 2021

- Emissioni di scopo 1:

Per il calcolo delle emissioni di scopo 1 viene considerato il consumo di combustibili quali benzina, diesel, gas naturale e GPL. Le emissioni di CO₂ vengono calcolate moltiplicando i GJ di energia per i fattori di emissione derivanti dalla letteratura tecnica vigente. In particolare, per i combustibili fossili è stata utilizzata la tabella dei parametri standard nazionali del Ministero dell'Ambiente che utilizza i dati ISPRA, aggiornati al 2021.

I fattori di emissione utilizzati sono rappresentati in Tabella 19:

Combustibile	Fattore di emissione	Unità di misura fattore di conversione
Benzina	3,152	ton _{CO2} /ton benzina
Diesel	3,169	ton _{CO2} /ton Diesel
Gas Naturale	1,983	ton _{CO2} /1000m ³
GPL	3,026	ton _{CO2} /ton GPL

Tabella 22 - Fattori di conversione di combustibile consumato a tonnellate equivalenti di CO₂ emessa.

Fonte: Ministero dell'ambiente (MATM) 2021.

- Emissioni di scopo 2:

Per il calcolo delle emissioni di gas ad effetto serra sono state considerate unicamente le emissioni di CO₂. Le emissioni di Scopo 2 sono state calcolate in accordo con il metodo Location-based previsto nel "GHG Protocol Scope 2 Guidance - An amendment to the GHG Protocol Corporate Standard" (2015).

Le emissioni di CO₂ vengono calcolate moltiplicando i GJ di energia elettrica e termica acquistata da terzi per i fattori di emissione nazionali derivanti dalla letteratura tecnica vigente. Dove il fattore di emissione nazionale non fosse presente, è stato utilizzato il fattore di conversione medio continentale. In particolare, i fattori di conversione vengono forniti dall'Ufficio statistico di Terna S.p.A., parte

del Sistema Statistico Nazionale che ha il compito per legge di elaborare le statistiche ufficiali dell'intero settore elettrico nazionale ed è pertanto anche responsabile per il nostro Paese delle comunicazioni statistiche ufficiali agli organismi internazionali come Eurostat, IEA, OCSE, ONU.

- Intensità energetica:

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

- Intensità delle emissioni di GHG

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

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

- infortuni sul lavoro con gravi conseguenze

Infortunio sul lavoro che da origine ad un decesso o infortunio invalidante per un periodo non inferiore a 6 mesi.

- infortuni sul lavoro registrabili

infortunio o malattia professionale che da origine a: decesso, giorni di lavoro persi, lavoro con limitazioni o cambio di mansione, trattamento medico o perdita di conoscenza; oppure infortunio o malattia non rientranti in categorie sopra descritte, diagnosticati da medico specialista.

- tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro

(numero di decessi originati da infortuni sul lavoro / Ore lavorate) x 1,000,000

- Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi decessi)

(numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi decessi) / Ore lavorate) x 1,000,000

- Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili

(numero di infortuni sul lavoro registrabili / Ore lavorate) x 1,000,000

Indice dei contenuti GRI (Global Reporting Initiative) standard

GRI Standard	Informativa	n° pagina	Note/Omissioni
PRINCIPI DI RENDICONTAZIONE			
GRI 102: Informativa generale 2016			
102-1	Nome dell'organizzazione	6	
102-2	Attività, brand, prodotti e servizi	16-17	
102-3	Località della sede legale di Gruppo	16	
102-4	Luogo delle attività	13	
102-5	Proprietà e forma giuridica	18-19	
102-6	Mercati serviti	13	
102-8	Informazioni sui dipendenti e altre tipologie di lavoratori	da 44 a 50	
102 -9	Catena di fornitura	70-71-72	
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	20-21	
102-13	Adesione ad associazioni	17	
102-18	Corporate Governance	18-19	
102-22	Composizione del Consiglio di Amministrazione e dei suoi contatti	19	
102-23	Presidente del Consiglio di Amministrazione	19	
102-24	Nomina e selezione del massimo organo di governo	19	
102-45	Società incluse nel perimetro consolidato integralmente	81-82	
102-46	Definizione dei contenuti del Report e del perimetro dei temi	6-7-9	
102-47	Lista dei temi materiali	10-11	
102-50	Periodo di rendicontazione	6	
102-51	Data del report più recente	6	
102-52	Periodicità della rendicontazione	6	
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	80	
102-54	Dichiarazione di conformità alle linee guida GRI standards	80	
102-55	Tabella esplicativa dei contenuti della relazione (GRI content index)	87	
102-56	Politiche e pratiche di verifica esterna della relazione sulla responsabilità sociale	108	

GRI Standard	Informativa	n° pagina	Note/Omissioni
TEMI ECONOMICI			
ANTICORRUZIONE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	34-35	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	35-36-37	
GRI 205: Anticorruzione 2016			
205-2	Comunicazioni e formazione su pratiche e politiche nell'ambito dell'anti-corruzione	35-36-37	
205-3	Incidenti di corruzione confermati e provvedimenti presi	37	
COMPORTEMENTO ANTI CONCORRENZIALE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	34-35	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	35-36-37	
GRI 206: Comportamento anti concorrenziale 2016			
206-1	Azioni legali per comportamenti anti competitivi, anti trust e pratiche di monopolio	37	
IMPOSTE			
GRI 207: Imposte 2019			
207-1	Approccio alla fiscalità	22-23	
207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	23	
207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	24	
207-4	Rendicontazione Paese per Paese	25	
INDICATORE DI PERFORMANCE AMBIENTALE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	38	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	38-39	
ENERGIA			
GRI 302: Energia 2016			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	39	

GRI Standard	Informativa	n° pagina	Note/Omissioni
302-3	Intensità energetica	39	
CONSUMI IDRICI			
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018			
<i>Informativa sulle modalità di gestione</i>			
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	41	
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	41	
<i>Informativa specifica</i>			
303-3	Prelievo idrico	41	
BIODIVERSITÀ			
GRI 304: Protezione della biodiversità e del capitale naturale 2016			
304-1	Siti di attività in prossimità di aree protette, all'interno di aree protette o aree ad alto contenuto di biodiversità	41	
EMISSIONI			
GRI 305: Emissioni 2016			
305-1	Emissioni dirette di gas ad effetto serra (Scope 1)	40	
305-2	Emissioni indirette di gas ad effetto serra (Scope 2)	40	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	40	
RIFIUTI			
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti 2016			
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	40	
GRI 306: Rifiuti 2020			
306-3	Rifiuti prodotti	40	
COMPLIANCE AMBIENTALE			
GRI 307: Compliance ambientale 2016			
307-1	Non conformità con leggi e regolamenti in tema ambientale	39	
VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016			
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	72	
INDICATORE DI PERFORMANCE SOCIALE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	10-11	

GRI Standard	Informativa	n° pagina	Note/Omissioni
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	10-11	
OCCUPAZIONE			
GRI 401: Occupazione 2016			
401-1	Nuovi assunzioni e turnover	49-50	
GRI 402: Relazioni fra lavoratori e management 2016			
402-1	Periodo minimo di preavviso per cambiamenti operativi	47	
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	63-64	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	63-67	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018			
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	66-67	
403-9	Infortuni sul lavoro	63	
403-10	Malattie professionali	63	
FORMAZIONE E ISTRUZIONE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	55-56	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	45	
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016			
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente	56	
404-1	Ore medie di formazione annue per dipendente in materia HSE	67	
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	62	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	62	
GRI 405: Promozione della diversità e delle pari opportunità 2016			
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	62	
NON-DISCRIMINAZIONE			

GRI Standard	Informativa	n° pagina	Note/Omissioni
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	62	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	62	
GRI 406: Non-discriminazione 2016			
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	62	
VALUTAZIONE SUI DIRITTI UMANI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	70	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	70	
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016			
412-3	Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani e che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	72	
COMUNITÀ LOCALI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	68-69	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	68-69	
GRI 413: Relazione continuativa con le comunità locali 2016			
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione di impatto e programmi di sviluppo	69	
VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	36-70-71	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	72	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016			
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	72	
COMPLIANCE			
GRI 103: Modalità di gestione 2016			
103-1	Spiegazione degli aspetti materiali e relativi confini	10-11	

GRI Standard	Informativa	n° pagina	Note/ Omissioni
103-2	Informazioni generali sull'approccio di gestione e relative caratteristiche	34-35	
103-3	Valutazione sull'approccio di gestione	35-36	
GRI 419: Compliance socio economica 2016			
419-1	Non-conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	37	

Principali rischi ed incertezze cui il Gruppo Trevi è esposto e valutazioni sulla continuità aziendale

Introduzione

La presente sezione ha lo scopo di: **(i)** esaminare la correttezza dell'applicazione del presupposto relativo alla continuità aziendale ai bilanci (d'esercizio e consolidato) relativi all'esercizio 2021 della Società e del Gruppo (come *infra* definito), anche alla luce della situazione economica, finanziaria e patrimoniale e delle ulteriori circostanze che possono assumere rilievo a tal fine; e **(ii)** identificare le incertezze al momento esistenti, valutando la significatività delle stesse e la probabilità che possano essere superate, prendendo in considerazione le misure poste in essere dal management e gli ulteriori fattori di mitigazione.

Si ricorda che, già in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio e del bilancio consolidato al 31 dicembre 2020 e della relazione semestrale consolidata al 30 giugno 2021, erano stati individuati dalla direzione aziendale alcuni fattori di rischio per la continuità aziendale e, in particolare: **(a)** il rischio relativo al mancato rispetto delle clausole contrattuali contenute nell'Accordo di Ristrutturazione (come *infra* definito) e dalle possibili conseguenze derivanti da tale circostanza, anche alla luce dei rapporti con le Banche Finanziarie (come *infra* definite); **(b)** gli eventuali rischi legati all'andamento della liquidità del Gruppo per un periodo di almeno 12 mesi a partire dalla data di riferimento del presente bilancio; e **(c)** il rischio derivante dall'eventuale mancato raggiungimento degli obiettivi di risanamento, come previsti dal Nuovo Piano Consolidato (come *infra* definito).

A tale riguardo, si ricorda altresì che come ampiamente indicato nelle note esplicative al bilancio a cui si riman-

da, sia nell'ambito della relazione sulla gestione relativa al bilancio (d'esercizio e consolidato) al 31 dicembre 2020 che nella relazione sulla gestione relativa alla semestrale al 30 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione, dopo aver attentamente ed esaustivamente valutato i rischi a cui la continuità era esposta, come sopra sintetizzati, aveva ritenuto appropriata l'adozione del presupposto della continuità aziendale, pur segnalando quale residua incertezza significativa la positiva conclusione delle trattative con le Banche Finanziarie in relazione alle proposte di modifica all'Accordo di Ristrutturazione al tempo formulate dalla Società (su cui si richiama quanto esposto nelle rispettive relazioni sulla gestione). Ai fini della presente relazione, la continuità aziendale va dunque valutata tenendo conto delle circostanze predette e degli aggiornamenti disponibili in merito all'evolversi delle stesse successivamente alla data di approvazione della relazione semestrale, da considerarsi fino alla data di formazione del presente bilancio.

L'operazione di ristrutturazione e di ripatrimonializzazione del Gruppo conclusasi nel 2020

- Al fine di fare fronte alla grave situazione di tensione economico-finanziaria della Società e del gruppo ad essa facente capo (il **"Gruppo Trevi"** o il **"Gruppo"**), a partire dal 2017 la Società ha avviato un processo di ripatrimonializzazione e di ristrutturazione dell'indebitamento finanziario del Gruppo, che ha portato alla sottoscrizione in data 5 agosto 2019 di un accordo di ristrutturazione ex articolo 182 *bis* l.fall. tra, *inter alios*, la Società, e le controllate Trevi e Soilmec, da una parte, e gli istituti finanziatori del Gruppo (le **"Banche Finanziarie"**), dall'altra parte, il quale

è stato successivamente omologato con decreto della Corte d'Appello di Bologna in data 10 gennaio 2020 (l'“**Accordo di Ristrutturazione**”).

• L'Accordo di Ristrutturazione e la relativa manovra finanziaria si innestavano su un piano industriale, economico e finanziario relativo al Gruppo Trevi per il periodo 2018-2022 (il “**Piano Consolidato Originario**”) – elaborato nel corso degli esercizi 2018 e 2019 – il quale è stato approvato, nella sua versione finale, dal Consiglio di Amministrazione della Società in data 2 agosto 2019.

• Successivamente all'omologazione dell'Accordo di Ristrutturazione, il Gruppo ha dato piena attuazione a tutte le principali operazioni societarie/straordinarie ivi previste quali, *inter alia*:

i) un aumento di capitale pari a Euro 150,8 milioni (l'“**Aumento di Capitale**”), di cui **(i)** una parte offerta in opzioni ai soci è stata interamente sottoscritta per Euro 130 milioni, di cui Euro 87,7 tramite versamento di denaro (Euro 77,4 milioni circa riferiti a CDPE Investimenti S.p.A. e Polaris Capital Management LLC), ed Euro 42,3 milioni con la conversione da parte delle principali Banche Finanziatrici di crediti finanziari vantati nei confronti della Società, secondo un rapporto di conversione pari a 4,5:1; e **(ii)** una parte riservata alle Banche Finanziatrici, con esclusione del diritto di opzione, è stata sottoscritta per Euro 20,8 milioni tramite conversione dei crediti finanziari vantati dalle banche stesse nei confronti della Società, secondo il medesimo rapporto di conversione pari a 4,5:1.

ii) la dismissione in data 31 marzo 2020 di Drillmec S.p.A., Petreven S.p.A. e di tutte le società al tempo facenti parte del Gruppo Trevi e operanti nel settore

dell'Oil&Gas in favore del gruppo indiano facente capo a Megha Engineering & Infrastructures Ltd., primario operatore indiano del settore delle infrastrutture (“**MEIL**”), tra i *leader* mondiali del settore. I proventi derivanti da tale dismissione sono stati destinati al rimborso di parte dell'indebitamento gravante sulle società della divisione Oil&Gas, mentre la parte residua di tale indebitamento è stata accollata da parte di Trevifin e riscadenziata in maniera uniforme al debito oggetto di ristrutturazione;

iii) l'erogazione da parte di alcune Banche Finanziatrici di nuova finanza per cassa per un importo complessivamente pari a Euro 12.878.866,00, dei quali Euro 12.000.000,00 erogati prima dell'omologa, in attuazione dell'autorizzazione del Tribunale di Forlì ai sensi dell'art. 182 *quinquies* l.fall., ed Euro 878.866,00 erogati successivamente dell'omologa, ai sensi dell'art. 182 *quater* l.fall.;

iv) il consolidamento e il riscadenziamento della maggior parte del debito bancario al 31 dicembre 2024, e la riduzione del relativo tasso di interesse;

v) la conferma delle linee di credito esistenti e la concessione di nuove linee di credito per firma, volte a consentire al Gruppo di emettere le garanzie richieste nell'ambito della propria attività ordinaria, per complessivi circa Euro 200 milioni, una parte delle quali – pari a complessivi Euro 14,7 milioni – erogate anche durante il periodo antecedente l'omologa dell'Accordo di Ristrutturazione ai sensi dell'articolo 182 *quinquies* l.fall.; e

vi) il riscadenziamento sino a tutto il 31 dicembre 2024, e la modifica dei relativi termini e condizioni del prestito obbligazionario denominato «*Trevi-Fi-*

nanziaria Industriale S.p.A. 2014 – 2019» emesso da Trevifin nell'esercizio 2014 per un valore di Euro 50 milioni (il **"Prestito Obbligazionario"**).

Eventi successivi all'operazione di ristrutturazione

Successivamente al perfezionamento delle operazioni previste nell'Accordo di Ristrutturazione, sintetizzate nel paragrafo precedente, si sono verificati i seguenti eventi principali:

- in data 31 gennaio 2021 la Società ha comunicato al mercato che, sulla base delle informazioni preliminari disponibili a tale data in relazione all'andamento della gestione nell'esercizio 2020 – influenzato dagli effetti negativi della pandemia da Covid-19 sull'economia mondiale che ha condizionato l'attività del Gruppo – era possibile prevedere che, in sede di approvazione del bilancio consolidato del Gruppo Trevi si sarebbe verificato il mancato rispetto di uno dei parametri finanziari stabiliti nell'Accordo di Ristrutturazione, segnatamente il rapporto tra indebitamento finanziario netto ed EBITDA ricorrente consolidati;
- in data 24 febbraio 2021, Trevifin ha informato il mercato circa l'avvio delle interlocuzioni con le Banche Finanziatrici volte all'individuazione delle modifiche agli accordi in essere necessarie per fare fronte al prevedibile mancato rispetto di uno dei parametri finanziari stabiliti nell'Accordo di Ristrutturazione in occasione dell'approvazione del bilancio consolidato per l'esercizio 2020. La Società ha inoltre informato il mercato circa il fatto che, sulla base delle informazioni preliminari disponibili a tale data relative all'andamento della gestione nell'esercizio 2020 e delle ulteriori analisi allora in corso sulle prospettive della Società nell'attuale contesto di mercato, for-

temente condizionato dagli effetti provocati a livello globale dalla diffusione della pandemia da Covid-19, emergeva un generale rallentamento nel raggiungimento degli obiettivi individuati nel Piano Consolidato Originario, che apparivano pertanto non interamente realizzabili nell'arco temporale considerato. In considerazione di ciò, nelle interlocuzioni avviate con le Banche Finanziatrici la Società ha avanzato l'ipotesi sia di concessione degli usuali waiver e modifiche ai parametri finanziari originariamente fissati nell'Accordo di Ristrutturazione, sia di rideterminazione di alcune scadenze previste nell'esercizio in corso in relazione a talune esposizioni, sulla base di un nuovo piano industriale che tenesse conto dell'attuale situazione, da recepire in un nuovo accordo con le Banche Finanziatrici.

Gli eventi successivi a quelli sopra elencati e le ulteriori azioni intraprese dal *management* nel frattempo saranno trattati nel prosieguo della presente sezione, con riferimento alle specifiche aree di rischio cui si riferiscono.

Principali rischi ed incertezze cui il Gruppo Trevi è esposto

Le attuali condizioni dei mercati in cui opera il Gruppo Trevi, associate alla complessa situazione del Gruppo, hanno richiesto alla direzione della Società di svolgere, già in occasione dell'approvazione dell'ultimo bilancio di esercizio nonché dell'ultima relazione semestrale, valutazioni particolarmente accurate in merito al presupposto della continuità aziendale, con specifico riguardo ad alcune aree di rischio.

Già ai fini dell'approvazione del progetto di bilancio di esercizio al 31 dicembre 2020 e della relazione seme-

strale al 30 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione aveva proceduto a compiere tutte le necessarie valutazioni circa la sussistenza del presupposto della continuità aziendale tenendo conto, a tal fine, di tutte le informazioni disponibili relativamente ai prevedibili accadimenti futuri.

Nel determinare se il presupposto della continuazione dell'attività sia applicabile anche in occasione del presente bilancio, gli Amministratori hanno tenuto conto di tutte le informazioni disponibili sul futuro, relativo almeno – ma non limitato – a dodici mesi dopo la data di riferimento del bilancio consolidato per l'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021. Sono stati presi in considerazione i principali indicatori di rischio che possono far sorgere dubbi in merito alla continuità. In particolare, il Consiglio di Amministrazione ha tenuto in considerazione le valutazioni che erano state effettuate in occasione dell'approvazione dell'ultimo bilancio di esercizio e dell'ultima relazione semestrale, ponendo particolare attenzione sulle circostanze che erano state identificate quali possibili fattori di rischio in tale sede, al fine di verificarne lo *status*. In linea con quanto era stato rilevato in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 nonché della relazione semestrale al 30 giugno 2021, nel caso di Trevifin e del Gruppo Trevi, gli indicatori di rischio da valutare con particolare attenzione sono tuttora quelli rientranti nell'area finanziaria come indicato in premessa del presente capitolo e, in particolare, quelli legati alle possibili conseguenze derivanti dal mancato rispetto di alcune previsioni dell'Accordo di Ristrutturazione (e del piano sottostante allo stesso) e ai rapporti con le Banche Finanziatrici.

A tal proposito, anche per sgombrare il campo da eventuali fraintendimenti, va comunque evidenziato

preliminarmente che, come già esposto nel precedente paragrafo e nelle relazioni sulla gestione, e relative note esplicative, relative al bilancio al 31 dicembre 2020 e alla semestrale al 30 giugno 2021, le operazioni previste dall'Accordo di Ristrutturazione, sono state poste integralmente in essere in sostanziale conformità alle previsioni degli accordi originari, e ciò ha consentito alla Società e al Gruppo Trevi di riequilibrare immediatamente la propria situazione economica, patrimoniale e finanziaria rispetto alla precedente situazione di crisi che aveva determinato la necessità di addivenire alla sottoscrizione dell'Accordo di Ristrutturazione stesso. Ciò trova conferma nella circostanza che il Gruppo Trevi, nonostante i consistenti ritardi nell'omologazione e, conseguentemente, nella successiva attuazione dell'Accordo di Ristrutturazione e del piano ad esso sotteso (che pure hanno comportato maggiori costi a carico della Società e una minore marginalità) e nonostante il successivo scoppio della pandemia Covid-19 proprio a cavallo del completamento dell'Aumento di Capitale (che ne ha, con ogni probabilità, influenzato negativamente il pieno successo), è riuscito a ottenere risultati coerenti con gli scenari prudenziali che il *management* aveva elaborato proprio al fine di verificare la perdurante tenuta del piano (inclusi nel prospetto informativo relativo all'Aumento di Capitale), e a rispettare i parametri finanziari previsti dall'Accordo di Ristrutturazione alla data di verifica del 30 giugno 2020. Tuttavia, il protrarsi della pandemia, con la seconda ondata della diffusione del virus, le misure restrittive progressivamente più stringenti che gli Stati e le imprese sono stati costretti ad adottare nel corso del 2020 (restrizioni alla circolazione di persone e merci, chiusura di stabilimenti, misure di sicurezza, ecc.), la conseguente contrazione degli investimenti a livello internazionale e i consistenti ritardi

nell'acquisizione di nuovi ordini e ritardi nell'esecuzione di alcuni progetti in corso e/o da acquisire, nonché il verificarsi di alcuni eventi ulteriori (quali la cancellazione ovvero la mancata acquisizione di alcune commesse) hanno influenzato negativamente i risultati del Gruppo a partire dal secondo semestre 2020, comportando un peggioramento di tutti i principali indicatori (fatturato, EBITDA e Posizione Finanziaria Netta) rispetto alle previsioni del Piano Consolidato Originario per il medesimo periodo e una minore generazione di cassa netta, seppure con risultati economici in linea rispetto agli scenari prudenziali elaborati dal *management* e inclusi nel prospetto informativo relativo all'Aumento di Capitale. Le incertezze sulla continuità aziendale relative al Gruppo Trevi, così come le valutazioni sulla probabilità che le stesse vengano superate, vanno quindi inquadrate in tale ambito e analizzate alla luce delle conseguenze che tali circostanze hanno avuto e/o potranno avere sul processo di risanamento e, in generale, sull'attività del Gruppo Trevi.

In particolare, i già segnalati scostamenti rispetto al Piano Consolidato Originario rilevati in particolare a partire dal secondo semestre 2020, hanno comportato, da un lato, il mancato rispetto dei parametri finanziari previsti dall'Accordo di Ristrutturazione e, dall'altro, la necessità di aggiornare gli obiettivi del suddetto piano - sempre nel rispetto delle originarie linee strategiche - e di rivedere le previsioni per i prossimi esercizi, mediante l'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Società in data 23 aprile 2021 di un nuovo piano industriale relativo al periodo 2021-2024. Tale nuovo piano è stato successivamente aggiornato, in un primo momento, al fine di recepire i dati contabili al 30 giugno 2021 e, successivamente, al fine di estendere il relativo arco temporale al periodo 2022-2026

nonché al fine di tenere conto di alcuni aspetti, tra cui le *performance* registrate nel corso dell'anno 2021 e alcuni elementi prudenziali negli anni di piano (il "**Nuovo Piano Consolidato**").

Tale piano prevede livelli inferiori sia di ricavi che di EBITDA rispetto al Piano Consolidato Originario, così come una minore generazione di cassa e, conseguentemente, una Posizione Finanziaria Netta debitoria stabilmente più elevata.

Va detto altresì che il Nuovo Piano Consolidato considera come arco temporale il periodo 2022-2026, mentre il Piano Consolidato Originario considerava il periodo 2019-2022 (prevedendo che, al termine di tale periodo, fossero raggiunti gli obiettivi finali di risanamento del Gruppo). L'orizzonte temporale del Nuovo Piano Consolidato va dunque oltre quello del Piano Consolidato Originario. Tale circostanza implica evidentemente che il raggiungimento degli obiettivi di risanamento del Gruppo Trevi che, nell'ambito del Piano Consolidato Originario, era previsto per la fine dell'esercizio 2022, nell'ambito del Nuovo Piano Consolidato vada valutato in tale arco temporale più ampio.

Più nello specifico, gli scostamenti rilevati rispetto al Piano Consolidato Originario, e la conseguente necessità di elaborare e approvare il Nuovo Piano Consolidato comportano le seguenti conseguenze:

- (i) il mancato rispetto di alcuni obblighi dell'Accordo di Ristrutturazione e la necessità di richiedere alle Banche Finanziatrici la sottoscrizione di un nuovo accordo che tenga conto delle previsioni del Nuovo Piano Consolidato. Su tale punto, si veda più nello specifico il successivo paragrafo;
- (ii) una minore generazione di cassa rispetto a quella prevista dal Piano Consolidato Originario e la neces-

sità, dunque, di valutare se tale circostanza possa far emergere, nell'orizzonte considerato, situazioni di tensione di cassa tali da non consentire la normale operatività del Gruppo; e

(iii) gli scostamenti rispetto al Piano Consolidato Originario, che hanno determinato la necessità di approvare il Nuovo Piano Consolidato e la conseguente necessità di valutare la perdurante capacità del Gruppo di riequilibrare la propria situazione economica e finanziaria.

Tali incertezze possono essere tutte ricondotte all'interno di una complessiva categoria di "rischio finanziario", che si sostanzia nella capacità della Società, a fronte delle circostanze sopra descritte, di rispettare gli impegni finanziari assunti nonché di generare e/o reperire risorse sufficienti per soddisfare le proprie esigenze finanziarie a sostegno del *business*, del programma di investimenti e degli obiettivi del Nuovo Piano Consolidato. Il ragionevole superamento di tali incertezze, come si vedrà nei successivi paragrafi, va valutato alla luce delle azioni intraprese dal *management* e dipende dal raggiungimento di un nuovo accordo con le Banche Finanziatrici in merito a una manovra finanziaria a supporto degli obiettivi di risanamento della Società.

Nei paragrafi successivi si esamineranno in maniera analitica le circostanze prese in considerazione al fine di determinare la correttezza dell'applicazione del presupposto della continuità aziendale al progetto di bilancio al 31 dicembre 2021.

Il mancato rispetto degli obblighi dell'Accordo di Ristrutturazione e le richieste di modifica formulate alle Banche Finanziatrici

Con riferimento all'Accordo di Ristrutturazione, le conseguenze della complessiva situazione nella quale si trova il Gruppo Trevi per effetto degli scostamenti rilevati rispetto al Piano Consolidato Originario possono essere così sintetizzate.

A. Violazione dei parametri finanziari alla data di verifica del 31 dicembre 2020:

sulla base dei risultati relativi all'esercizio 2020, come risultanti dal relativo bilancio consolidato, il Gruppo Trevi non è stato in grado di rispettare i parametri finanziari previsti dall'Accordo di Ristrutturazione per la data di verifica del 31 dicembre 2020. In particolare, l'Accordo di Ristrutturazione prevede che, alla data di verifica che cade il 31 dicembre 2020, le Società Proponenti avrebbero rispettato i seguenti parametri finanziari:

- Indebitamento Finanziario Netto Consolidato / EBITDA inferiore o uguale a 4,5x ("**Leverage Ratio**"); e
- Indebitamento Finanziario Netto Consolidato / Patrimonio Netto Consolidato inferiore o uguale a 1,8x ("**Debt/Equity Ratio**").

Alla luce dei risultati derivanti dal bilancio chiuso al 31 dicembre 2020, tali parametri finanziari non risultavano rispettati e, in particolare: **(a)** il Leverage Ratio risultava pari a 5,37x; e **(b)** il Debt/Equity Ratio risultava pari a 2,15x. Tale circostanza implica le seguenti possibili conseguenze, che costituiscono possibili rischi per la continuità aziendale: **(i)** la formale dichiarazione da parte delle Banche Finanziatrici circa il verificarsi di un "*Evento Rilevante*" ai sensi dell'Accordo di Ristrutturazione, e la conseguente

attivazione dei rimedi contrattualmente previsti, tra cui la decadenza dal beneficio del termine in relazione all'indebitamento finanziario oggetto dell'Accordo di Ristrutturazione, e la richiesta di immediato rimborso anticipato dell'indebitamento medesimo; e **(ii)** l'interruzione da parte delle Banche Finanziatrici delle linee di credito a breve termine per cassa e per firma previste dall'Accordo di Ristrutturazione, facendo venire meno il necessario sostegno finanziario al Gruppo. Quanto sopra, rende necessario un formale impegno delle Banche Finanziatrici a non avvalersi di alcuno di tali rimedi e una rinuncia all'esercizio degli stessi in conseguenza di tali violazioni, nonché l'impegno delle Banche Finanziatrici stesse a consentire l'utilizzo delle linee di credito a breve termine per cassa e per firma necessarie per supportare il *business* del Gruppo come più ampiamente descritto nel seguito;

B. Necessità di aggiornare i parametri finanziari per le successive date di verifica: le previsioni del Nuovo Piano Consolidato denotano che, con ogni probabilità, le Società Proponenti non saranno in grado di rispettare i parametri finanziari previsti dall'Accordo di Ristrutturazione anche alle successive date di verifica. Infatti, i parametri finanziari che erano stati inseriti nell'Accordo di Ristrutturazione, e che le Società Proponenti si sono impegnate a rispettare a ciascuna data di verifica che cade il 30 giugno e il 31 dicembre di ciascun esercizio, erano basati sulle previsioni del Piano Consolidato Originario che, come si è detto, sono da ritenersi superate alla luce dei risultati raggiunti dal Gruppo, i quali mostrano un andamento peggiorativo rispetto alle previsioni originarie. Il mancato rispetto dei parametri finanziari previsti alle successive date di verifica costituirebbe un "Evento

Rilevante" ai sensi dell'Accordo di Ristrutturazione, e comporterebbe le conseguenze già descritte al precedente paragrafo A., esponendo la Società e il Gruppo Trevi alle relative incertezze sulla continuità. Ciò implica la necessità di prevedere dei parametri finanziari rivisti ed allineati rispetto alle previsioni del Nuovo Piano Consolidato e, a tal fine, si è reso necessario richiedere alle Banche Finanziatrici che dessero il proprio consenso alle modifiche dell'Accordo di Ristrutturazione volte a: **(a)** dare atto, da un lato, della circostanza che si sono verificati degli scostamenti rispetto al Piano Consolidato Originario i quali hanno richiesto la predisposizione ed approvazione del Nuovo Piano Consolidato; e **(b)** prevedere dei nuovi parametri finanziari, modificati al fine di renderli coerenti con il Nuovo Piano Consolidato;

C. Necessità di chiedere lo spostamento di alcune scadenze finanziarie: come detto, gli scostamenti rispetto al Piano Consolidato Originario, derivanti dalle conseguenze della pandemia da Covid-19, implicano un costante minore dimensionamento delle disponibilità liquide rispetto al Piano Consolidato Originario nel corso del biennio 2021-2022. In particolare, l'attuale Accordo di Ristrutturazione prevede che la gran parte dell'indebitamento finanziario nei confronti delle Banche Finanziatrici sia rimborsato *bullet* al 31 dicembre 2024 e, inoltre, esistono alcune scadenze finanziarie nel corso dei prossimi 12 mesi che non sono coerenti con la generazione di cassa del Gruppo come previsti dal Nuovo Piano Consolidato. Ovviamente il mancato rimborso di tali importi costituirebbe un "Evento Rilevante" ai sensi dell'Accordo di Ristrutturazione, e potrebbe comportare conseguenze analoghe a quelle descritte ai precedenti punti (i) e (ii)

di cui al precedente Paragrafo A, e le Banche Finanziatrici potrebbero esercitare i rimedi sopra descritti. Ciò rappresenta evidentemente un ulteriore elemento di incertezza da tenere in considerazione rispetto alla continuità aziendale, e ha reso necessario chiedere alle Banche Finanziatrici, da un lato, una sospensione dei suddetti obblighi di rimborso e, dall'altro, un riscadenziamento degli stessi a una data che sia coerente con i flussi di cassa previsti dal Nuovo Piano Consolidato.

Più in generale, le circostanze sopra descritte hanno richiesto al *management* di adoperarsi per elaborare e concordare con le Banche Finanziatrici una nuova manovra finanziaria, correttiva di quella che era stata posta alla base dell'Accordo di Ristrutturazione, al fine di rendere la struttura patrimoniale e finanziaria del Gruppo coerente con la nuova situazione.

Con riferimento alle circostanze sopra descritte, alle azioni intraprese al riguardo dal *management* e allo *status* delle stesse, si rimanda alle considerazioni svolte nei paragrafi successivi, e in particolare a quanto si dirà con riferimento all'Accordo di Standstill (come *infra* definito) e alle successive interlocuzioni, ancora in corso, con le Banche Finanziatrici finalizzate alla sottoscrizione del Nuovo Accordo (come *infra* definito).

Rischi relativi all'andamento della liquidità dei prossimi 12 mesi

In coerenza con le valutazioni svolte in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 e della relazione semestrale al 30 giugno 2021, un elemento che è stato valutato con particolare attenzione, alla luce della minor generazione di cassa prevista dal

Nuovo Piano Consolidato, è l'idoneità dei livelli di cassa previsti nei prossimi 12 mesi a garantire l'ordinaria operatività del Gruppo, il finanziamento delle relative commesse e il regolare pagamento dei fornitori. A fini di chiarezza, va premesso che appare improbabile, alla luce della complessiva situazione, ipotizzare che possano essere concesse al Gruppo, quantomeno nel breve periodo, nuove linee di credito per cassa non previste dal Piano Consolidato Originario. Il Gruppo dovrà quindi essere in grado di fare fronte alle proprie esigenze finanziarie esclusivamente tramite il ricorso alle linee di credito esistenti per il finanziamento del circolante e tramite i flussi attivi derivanti dalla propria attività ordinaria, fatta unicamente eccezione per il possibile ricorso a linee per la cessione *pro-soluto* dei crediti rientranti nell'indebitamento finanziario consentito ai sensi dell'Accordo di Standstill nonché dal successivo Nuovo Accordo. Tale aspetto risulta come è ovvio centrale nella valutazione del presupposto della continuità aziendale, e ha reso necessaria, già in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 e della relazione semestrale al 30 giugno 2021, un'attenta verifica delle previsioni di cassa dei 12 mesi successivi, per accertarsi che, sulla base delle previsioni elaborate dal management, i flussi attivi derivanti dall'attività siano ragionevolmente idonei a sostenere tempo per tempo le esigenze finanziarie del Gruppo senza ricorso a nuove linee di credito, e senza causare prevedibili situazioni di tensione di cassa.

Tale verifica aveva dato esito positivo in occasione dell'approvazione del bilancio 2020 e della relazione semestrale 2021, ed è stata ripetuta anche ai fini dell'approvazione del bilancio 2021. A questo fine, come si dirà più diffusamente nel prosieguo, la Direzione Aziendale ha aggiornato le previsioni di cassa che erano

state effettuate in occasione dell'approvazione della relazione semestrale consolidata sulla base dei dati *actual* ed ha esteso tali previsioni sino al 31 dicembre 2022. Da tale esercizio emerge la ragionevole aspettativa di una situazione positiva di cassa del Gruppo almeno fino ad allora, sul presupposto del raggiungimento di un accordo con le Banche Finanziatrici, che consenta l'attuazione della Nuova Manovra Finanziaria (come di seguito descritta e definita), ivi incluso l'utilizzo delle linee di credito per firma necessarie nell'ambito delle commesse di cui le Società del Gruppo sono parte.

Rischi conseguenti agli scostamenti rispetto al Piano Consolidato Originario e al possibile mancato raggiungimento degli obiettivi di riequilibrio economico-finanziario

In coerenza con le valutazioni svolte in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 e della relazione semestrale al 30 giugno 2021, uno degli elementi presi in considerazione al fine di valutare le incertezze sulla continuità aziendale è se le previsioni del Nuovo Piano Consolidato, anche alla luce delle ultime risultanze circa l'andamento del Gruppo, appaiono comunque idonee a consentire, entro il relativo arco temporale di riferimento, il raggiungimento di un riequilibrio economico-finanziario, elemento dal quale dipende altresì la possibilità di raggiungere un accordo con le Banche Finanziatrici in relazione alla manovra finanziaria.

Si segnala in proposito che, sulla base dei dati al 31 dicembre 2021, l'andamento del Gruppo nel corso dell'anno per quanto riguarda i principali indicatori (Ricavi, EBITDA ricorrente e Posizione Finanziaria Netta) è risultato sostanzialmente in linea con le previsioni del Nuovo Piano Consolidato. A questo proposito, va segna-

lato in particolare che nel corso dell'anno il Gruppo ha generato cassa netta per circa 17,6 milioni di euro, passando da una Posizione Finanziaria Netta pari a 269,4 milioni di euro registrata al 31 dicembre 2020 a 251,8 milioni di euro al 31 dicembre 2021. Inoltre, è stata confermata durante l'anno la tendenza alla crescita del *backlog* (già segnalata in occasione dell'approvazione della relazione semestrale al 30 giugno 2021), grazie ai nuovi ordini acquisiti. I dati consolidati del bilancio al 31 dicembre 2021 confermano in sintesi le tendenze di ripresa del *business* che erano emerse in occasione dell'approvazione della relazione semestrale al 30 giugno 2021, rappresentate nella formazione del Nuovo Piano Consolidato la cui realizzazione è un elemento rilevante per il raggiungimento degli obiettivi di riequilibrio economico-finanziario.

Le analisi svolte in merito ai rischi e alle incertezze cui il Gruppo è esposto, e le misure poste in essere dal *management* al fine di farvi fronte

Alla luce di quanto sopra, in occasione dell'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2020 e della relazione semestrale al 30 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione aveva opportunamente richiesto e ottenuto le informazioni necessarie ad analizzare le circostanze descritte in precedenza, al fine di valutare se tali circostanze rappresentassero effettivamente degli elementi tali da costituire incertezze significative rispetto al presupposto della continuità aziendale e se tali incertezze potessero ragionevolmente essere superate. In tale occasione, i consiglieri avevano ritenuto di approvare il bilancio sul presupposto della continuità, pur segnalando una residua incertezza significativa relativa al rischio di mancato raggiungimento di un accordo con le Banche

Finanziatrici. Il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto dunque opportuno richiedere e ottenere un aggiornamento delle informazioni in merito alle circostanze sopra descritte al fine di valutare la correttezza dell'applicazione del presupposto della continuità aziendale anche con riferimento all'approvazione del presente bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021.

A tal proposito, occorre considerare quanto segue.

L'Accordo di Standstill, le successive interlocuzioni con le Banche Finanziatrici e il Nuovo Accordo

Come già illustrato nelle relazioni sulla gestione relative al bilancio al 31 dicembre 2020 e alla semestrale al 30 giugno 2021, con riferimento alle circostanze sopra descritte, relative al mancato rispetto di alcune previsioni dell'Accordo di Ristrutturazione, sono state tempestivamente avviate, a partire dal mese di febbraio 2021, interlocuzioni con le Banche Finanziatrici (molte delle quali, si ricorda per inciso, sono divenute azioniste della Società in attuazione dell'Accordo di Ristrutturazione), con il coinvolgimento dei rispettivi consulenti legali e finanziari. Ad oggi, anche a causa della numerosità dei soggetti coinvolti e delle posizioni non del tutto omogenee del ceto bancario, dette interlocuzioni non si sono ancora concluse con la sottoscrizione di un nuovo accordo, ma sono in uno stadio avanzato come meglio si dirà nel prosieguo.

Nell'ambito delle suddette interlocuzioni, come di prassi, le Banche Finanziatrici hanno chiesto ulteriori informazioni ed approfondimenti alla Società e ai suoi consulenti, anche al fine di poter completare i propri processi istruttori e, successivamente, avviare i propri processi deliberativi. Più in particolare, la Società e le Banche Finanziatrici hanno concordato sull'opportunità, a tutela

delle banche stesse ma anche di tutti gli *stakeholder*, di: **(i)** sottoporre il Nuovo Piano Consolidato a una *independent business review* ("**IBR**"), che verificasse la ragionevole fondatezza delle assunzioni industriali e di mercato poste alla base del Nuovo Piano Consolidato; **(ii)** definire quanto prima una complessiva proposta di manovra finanziaria (e, se del caso, patrimoniale) a supporto del Nuovo Piano Consolidato, che includa le predette richieste formulate dalla Società, da sottoporre alle Banche Finanziatrici ai fini della sottoscrizione di un nuovo accordo con le stesse (il "**Nuovo Accordo**"); e **(iii)** inquadrare la nuova manovra finanziaria e il Nuovo Accordo nell'ambito di uno degli strumenti previsti dalla legge fallimentare per il risanamento delle imprese in crisi, e dunque di sottoporre il Nuovo Piano Consolidato, la nuova manovra finanziaria e il Nuovo Accordo all'esame di un esperto indipendente affinché rilasci le attestazioni previste dalla legge.

Sempre nel contesto delle interlocuzioni con le Banche Finanziatrici, al fine di gestire la fase corrente e di consentire, nell'interesse di tutte le parti coinvolte e in generale degli *stakeholder* del Gruppo Trevi, la gestione in continuità del *business* nelle more dei processi istruttori e decisionali delle banche, era stato sottoscritto in data 5 agosto 2021 un accordo di moratoria e *standstill* ("**Accordo di Standstill**") tra la Società, le controllate italiane Trevi, Soilmec e PSM e le Banche Finanziatrici. L'Accordo di Standstill prevedeva: **(i)** una generale sospensione degli obblighi relativi al rispetto dei parametri finanziari; **(ii)** la sospensione degli obblighi di pagamento degli importi dovuti nel corso del 2021; **(iii)** il mantenimento delle linee di credito esistenti, sia per cassa che per firma; e **(iv)** l'impegno a non avvalersi dei rimedi conseguenti al verificarsi degli "*Eventi Rilevanti*" relativi alle circostanze sopra descritte.

In coerenza con quanto sopra previsto, in data 22 dicembre 2021, nel contesto delle interlocuzioni sopracitate, sono state illustrate alle Banche Finanziatrici le linee guida di una prima ipotesi di manovra finanziaria (su cui si veda il comunicato stampa del 22 dicembre 2021, consultabile sul sito internet della Società) che prevedeva, tra l'altro **(i)** un rafforzamento patrimoniale da realizzare mediante un aumento di capitale per cassa da Euro 20 milioni e una conversione in capitale di Euro 60 milioni di credito bancario, **(ii)** il riscadenziamento del rimborso delle linee di credito a medio-lungo termine fino al 2026, con connessa modifica dei relativi parametri finanziari, **(iii)** l'estensione al 2026 della scadenza del Prestito Obbligazionario; **(iv)** la conferma delle linee di firma attualmente concesse al Gruppo, nella misura dell'80% del valore del complessivo *plafond* concesso ai sensi dell'Accordo di Ristrutturazione. Unitamente all'ipotesi di manovra, è stata sottoposta alle Banche Finanziatrici la richiesta di estendere dal 31 dicembre 2021 al 30 aprile 2022 la durata dell'Accordo di Standstill.

Le Banche Finanziatrici, tuttavia, hanno subordinato l'estensione della durata dell'Accordo di Standstill al raggiungimento di un accordo di massima sulle linee guida della nuova manovra finanziaria. Di conseguenza, in data 31 dicembre 2021 l'Accordo di Standstill è scaduto, e non è stato formalmente rinnovato nonostante la sopracitata richiesta della Società. Tuttavia, le parti hanno continuato le relative interlocuzioni in relazione alla nuova manovra finanziaria, e stanno operando un regime di *standstill "de facto"*, come dimostra il fatto che le Banche Finanziatrici non solo non hanno ad oggi esercitato (né manifestato l'intenzione di esercitare) i rimedi previsti dall'Accordo di Ristrutturazione ma, oltre a portare avanti le succitate trattative in merito alla

nuova ipotesi di manovra, hanno continuato a supportare il Gruppo – sebbene con maggiori rigidità – non riducendo gli utilizzi delle linee autoliquidanti e consentendo l'emissione di alcune garanzie individuate quali urgenti dalla Società nell'ambito dei progetti di cui le società del Gruppo sono parte e continuando a mettere a disposizione le linee di credito per cassa.

Il *management*, con l'ausilio degli *advisor*, ha nel contempo portato avanti le trattative sia con le Banche Finanziatrici che con i principali azionisti volte a definire la nuova manovra finanziaria. A tale riguardo, in data 26 aprile 2022 il Consiglio di Amministrazione aveva approvato una proposta di manovra finanziaria, parzialmente diversa da quella approvata a dicembre, di cui è stata data informativa al mercato (su cui si veda il comunicato stampa del 26 aprile 2022, consultabile sul sito internet della Società). Tale proposta di manovra è stata successivamente modificata ulteriormente al fine di tenere conto delle interlocuzioni nel frattempo intercorse con le Banche Finanziatrici. L'ultima versione della manovra finanziaria è quella trasmessa alle Banche Finanziatrici in data 9 giugno 2022 (la **"Nuova Manovra Finanziaria"**), la quale prevede, in estrema sintesi:

- (a) che la stessa sia posta in essere in esecuzione di un accordo basato su un piano attestato di risanamento ai sensi dell'art 67, comma III, lett.(d) della l.fall.
- (b) un aumento di capitale per cassa offerto in opzione ai soci per massimi Euro 25 milioni (ma in nessun caso superiore all'importo di debito oggetto di conversione), interamente garantiti pro quota dai soci CDPE Investimenti S.p.A. (**"CDPE"**) e Polaris Capital Management LLC (**"Polaris"**) e, congiuntamente a

* Si tratta di un comitato ristretto di Banche Finanziatrici che è stato costituito in occasione dell'Accordo di Standstill, sulla base di un accordo interbancario, con funzioni di coordinamento delle stesse, al fine di agevolare ed efficientare le attività di analisi e verifica dell'operazione, e di facilitare le trattative, fermo restando che ciascuna delle Banche Finanziatrici mantiene piena discrezionalità circa l'adesione o meno all'eventuale nuovo accordo.

CDPE, i **“Soci Istituzionali”**);

(c) un aumento di capitale riservato alle Banche Finanziatrici, da sottoscrivere tramite conversione dei crediti bancari in azioni ordinarie della Società, per un controvalore minimo di crediti almeno pari a 20 milioni di Euro, con facoltà per le Banche Finanziatrici di convertire un importo superiore a tale importo minimo;

(d) la subordinazione e postergazione di una porzione del debito bancario fino a un massimo di Euro 40 milioni, lasciando in capo alle Banche Finanziatrici la scelta tra conversione e subordinazione dei relativi crediti;

(e) l'estensione della scadenza finale dell'indebitamento a medio-lungo termine sino al 31 dicembre 2026, con introduzione di un piano di ammortamento a partire dal 2023;

(f) la concessione/conferma di linee di credito per firma a supporto dell'esecuzione del Nuovo Piano Consolidato;

(g) l'estensione al 2026 della scadenza del Prestito Obbligazionario.

Con riferimento alle interlocuzioni in corso con le Banche Finanziatrici e con i principali azionisti, la Società ha ricevuto in data 10 maggio e 17 maggio 2022, rispettivamente, da CDPE e da Polaris, delle lettere di conferma dell'impegno degli stessi, subordinatamente alla definitiva approvazione da parte dei relativi organi deliberanti e ad alcune ulteriori condizioni, tra cui il raggiungimento di un accordo con le Banche Finanziatrici, a sottoscrivere pro quota il sopra menzionato aumento di capitale in opzione, e a garantire, sempre *pro-quota*, la sottoscrizione dell'eventuale inoptato, fino a Euro 20 milioni. Sulla base delle interlocuzioni successivamente condotte dalla Società con i Soci Istituzionali, questi ultimi hanno

confermato il proprio impegno fino a Euro 25 milioni, fermo restando che lo stesso non potrà essere superiore all'importo finale dell'aumento di capitale per conversione sottoscritto dalle Banche Finanziatrici. Inoltre, in data 17 giugno 2022 la Società ha altresì ricevuto dai consulenti delle Banche Finanziatrici una *comfort letter* nella quale gli stessi hanno confermato - per conto di alcune Banche Finanziatrici congiuntamente titolari di una percentuale pari a circa il 75% di tutti i crediti per cassa e firma vantati dall'intero ceto bancario nei confronti delle società del Gruppo interessate nonché facenti parte del c.d. *steering committee*¹ - il perdurante interesse di tali banche a valutare l'operazione di ristrutturazione del Gruppo e che, subordinatamente *inter alia* all'esito positivo delle analisi attualmente in corso sulla documentazione di supporto fornita dalla Società nonché al raggiungimento di un accordo tra tutte le Banche Finanziatrici e la Società in merito al contenuto definitivo della Nuova Manovra Finanziaria, le stesse intendono sottoporre tale manovra e il Nuovo Accordo all'approvazione dei rispettivi organi deliberativi.

A tale riguardo, si segnala che sebbene tale *comfort letter* sia stata trasmessa per conto solo di alcune delle Banche Finanziatrici, le stesse come detto sono congiuntamente titolari di una percentuale molto significativa dell'indebitamento vantato dal ceto bancario verso le società del Gruppo interessate, e sono altresì parte dello *steering committee*. Peraltro, le interlocuzioni con le Banche Finanziatrici sono tuttora in corso e proseguiranno nelle prossime settimane, sia al fine di definire gli elementi di maggior dettaglio della Nuova Manovra Finanziaria (ivi incluso l'accordo tra le banche sulla ripartizione delle linee di credito per firma e sull'ordine di priorità dei pagamenti da effettuare nell'arco del piano),

sia al fine di tenere conto delle posizioni dei creditori finanziari diversi della Banche Finanziatrici per conto delle quali la *comfort letter* è stata consegnata. Alla luce di tali elementi, sebbene non si possano escludere posizioni non allineate tra le Banche Finanziatrici, è ragionevole ritenere che un punto di incontro soddisfacente per tutte le parti possa essere raggiunto nelle prossime settimane.

Va altresì segnalato che, anche in conformità a quanto previsto dall'Accordo di Standstill, la Società ha posto e sta continuando a porre in essere tutte le attività necessarie al fine di giungere alla sottoscrizione del Nuovo Accordo che recepisca i contenuti della Nuova Manovra Finanziaria, in particolare:

- (i) ha incaricato Alvarez & Marsal, società di consulenza di primario *standing*, al fine di svolgere l'IBR sul Nuovo Piano Consolidato, attività che è stata completata e già presentata alle Banche Finanziatrici;
- (ii) sta definendo i termini della proposta di Nuova Manovra Finanziaria con le Banche Finanziatrici e gli azionisti di riferimento; e
- (iii) ha incaricato il Dott. Mario Ravaccia, dello Studio Spada & Partners, quale professionista attestatore incaricato di redigere le attestazioni necessarie relativamente al Nuovo Piano Consolidato e alla Nuova Manovra Finanziaria, e tale attività è attualmente in corso di finalizzazione.

Evidentemente, né il ricevimento delle sopra menzionate *comfort letter* da parte degli *advisor* delle Banche Finanziatrici e degli azionisti rilevanti né il completamento delle attività sopra descritte consente, di per sé, di ritenere superata l'incertezza derivante dagli Eventi

Rilevanti verificatisi ai sensi dell'Accordo di Ristrutturazione nonché, in generale, dalla necessità di sottoscrivere un Nuovo Accordo con le Banche Finanziatrici volto a recepire i contenuti della Nuova Manovra Finanziaria. Tale incertezza potrà ritenersi definitivamente superata esclusivamente a seguito del completamento dell'attività di attestazione del Nuovo Piano Consolidato e della positiva valutazione, da parte dei competenti organi di tutte le Banche Finanziatrici, della Nuova Manovra Finanziaria nonché della sottoscrizione ed intervenuta efficacia del Nuovo Accordo. Ciononostante, l'avanzato stato delle interlocuzioni con le Banche Finanziatrici in merito alla Nuova Manovra Finanziaria, nonché le *comfort letter* ricevute dagli advisor delle stesse nonché dagli azionisti rilevanti, per quanto non vincolanti, unitamente al supporto che le Banche Finanziatrici si sono dichiarate disponibili a continuare a fornire – seppure con qualche difficoltà – in favore del Gruppo consentendo l'emissione di garanzie qualificate quali urgenti dalla Società, rappresentano un segnale di significativo avanzamento nelle interlocuzioni con le Banche Finanziatrici, che consente di ritenere ragionevolmente probabile una positiva conclusione delle trattative.

Prevedibile andamento della liquidità nel corso dei prossimi 12 mesi

Con riferimento all'incertezza segnalata in precedenza relativa al rischio che, a causa della minore generazione di cassa riflessa nelle previsioni del Nuovo Piano Consolidato, possano verificarsi delle situazioni di tensione di cassa nel corso dei 12 mesi successivi alla data di riferimento del bilancio, va rilevato quanto segue. Innanzitutto, va sottolineato che la Direzione Aziendale della Società monitora costantemente l'andamento della cassa del Gruppo, anche a livello delle singole

Divisioni Trevi e Soilmec. In particolare, il *management* predispone un piano di tesoreria fino alla fine dell'anno in corso, che analizza l'andamento della cassa su base settimanale per i primi tre mesi e su base mensile per i mesi successivi, documento che viene aggiornato ogni 4 settimane sulla base dei dati *actual* a disposizione, provenienti da tutte le *legal entity* del Gruppo. Tale strumento, i cui risultati vengono analizzati e discussi con il *management* locale, consente di monitorare la cassa a breve termine, e di avere contezza di eventuali *shortfall* di cassa con congruo anticipo, in modo da poter adottare le iniziative di volta in volta necessarie. Tale piano di tesoreria è stato da ultimo aggiornato in data 22 aprile 2022, e mostra un andamento della liquidità che, anche nel momento di picco, resta positivo con un margine sufficiente a garantire la normale operatività del Gruppo.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dall'Accordo di Standstill, la Società continua a fornire alle Banche Finanziatrici un piano di tesoreria aggiornato, verificato da parte di PricewaterhouseCoopers, relativo alle previsioni di cassa dei 6 mesi successivi, basato su previsioni settimanali per i primi 3 mesi, e su previsioni mensili per i 3 mesi successivi. L'ultimo piano di tesoreria aggiornato è stato fornito alle Banche Finanziatrici in data 3 maggio 2022, e sulla base di queste previsioni non sono emerse criticità relativamente alla situazione di cassa del Gruppo e/o delle singole divisioni nel relativo periodo. A tale riguardo, si ritiene opportuno precisare che tali previsioni assumono naturalmente che le Banche Finanziatrici continuino a supportare il Gruppo ai fini dell'acquisizione ed esecuzione delle relative commesse / ordini per l'intero periodo oggetto di analisi, attraverso l'emissione delle garanzie richieste.

Il *management* ha predisposto, inoltre, analisi appro-

fondite circa il prevedibile andamento della liquidità nel corso dei 12 mesi successivi alla data di chiusura del bilancio al 31 dicembre 2021, predisposta raccogliendo le necessarie informazioni da parte di tutte le *legal entity* del Gruppo, che esamina il prevedibile andamento della liquidità sino al 31 dicembre 2022. Tali analisi hanno confermato l'assenza di situazioni critiche dal punto di vista della cassa, tali da poter compromettere l'ordinaria operatività del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, ai fini dell'approvazione del presente progetto di bilancio, ha comunque esaminato l'aggiornamento di tale *liquidity analysis* sino al 31 dicembre 2022. Pertanto, sulla base di tali proiezioni, è ragionevolmente prevedibile che la cassa minima del Gruppo si mantenga a un livello sufficiente per consentire al Gruppo di gestire la propria normale attività corrente secondo criteri di continuità e di fare fronte alle proprie esigenze finanziarie per tutto il periodo considerato.

Il monitoraggio del *management* relativamente all'andamento della liquidità del Gruppo appare dunque adeguato alla situazione e le risultanze dell'analisi svolta non mostrano allo stato situazioni di tensioni e/o di *shortfall* di cassa fino a dicembre 2022. Le previsioni di cassa appaiono redatte in modo ragionevolmente prudentiale.

In conclusione, tenuto conto che **(i)** le previsioni di tesoreria vengono svolte con metodologie consolidate nel tempo, **(ii)** tali previsioni sono oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo e condivise periodicamente con le Banche Finanziatrici, e **(iii)** al 31 marzo u.s. Divisione Trevi ha acquisito ordini pari a circa il 92% dei ricavi che si prevede di realizzare nell'anno 2022, e Divisione Soilmec ha acquisito ordini pari a circa il 69% dei ricavi che si prevede di realizzare nell'anno 2022,

ferme restando le possibili conseguenze, come sopra esposte, derivanti dal mancato rispetto delle clausole contrattuali dell'Accordo di Ristrutturazione, al momento si ritiene che il rischio relativo alle previsioni di tesoreria sia adeguatamente monitorato e mitigato.

Il raggiungimento dei target di risanamento

Come già rilevato in precedenza, i dati consolidati al 31 dicembre 2020 avevano mostrato scostamenti rispetto al Piano Consolidato Originario, per gli impatti significativi della pandemia da Covid-19. Il *management* della Società si è dunque prontamente adoperato, sin dal mese di novembre 2020, nell'elaborazione di previsioni aggiornate basate su tali risultati di partenza, che sono contenute nel Nuovo Piano Consolidato. A tal fine, il *management* è stato affiancato da primari advisor industriali e finanziari.

In occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 e della relazione semestrale al 30 giugno 2021, il Consiglio di Amministrazione aveva valutato con particolare attenzione i rischi derivanti dalla possibile mancata attuazione del piano e da scostamenti rispetto al piano in questione e, in particolare, il rischio che il Nuovo Piano Consolidato non consentisse alla Società e al Gruppo di raggiungere i *target* di risanamento che si era originariamente prefissato, e aveva ritenuto tali rischi quali superabili (per un'esposizione delle relative considerazioni, si rimanda alle relazioni sulla gestione relative al bilancio 2020 e alla relazione semestrale al 30 giugno 2021).

Al fine di aggiornare le valutazioni già effettuate dal Consiglio di Amministrazione in merito a tale fattore di rischio in occasione dell'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2020 e della relazione semestrale al 30 giugno 2021, gli Amministratori hanno in questa sede

svolto le considerazioni qui di seguito sinteticamente riportate:

- gli scostamenti rilevati rispetto al Piano Consolidato Originario sono ascrivibili principalmente alla diffusione della pandemia Covid-19 ovvero legati a ulteriori eventi straordinari *una tantum*;
- il Nuovo Piano Consolidato appare redatto secondo criteri ragionevoli e prudenziali che includono sia azioni volte all'incremento dei volumi sia al miglioramento della redditività, e mostra comunque la possibilità di raggiungere, al termine del piano stesso, una situazione di sostanziale equilibrio economico-finanziario e patrimoniale, e la sua fattibilità risulta confortata dall'andamento del primo trimestre 2022, i cui risultati – che si segnala non sono stati ancora oggetto di *review* indipendente – risultano essere in linea con le relative previsioni;
- la fattibilità del Nuovo Piano Consolidato risulta confermata dai risultati al 31 dicembre 2021 i quali mostrano una conferma della previsione dei ricavi e dell'EBITDA ricorrente per l'intero esercizio 2021 formulata in occasione dell'approvazione della relazione semestrale 2021, ordini acquisiti nel 2021 pari a circa 600 milioni di euro in aumento del 41 % rispetto al medesimo periodo del precedente anno, un portafoglio ordini pari a 454,6 milioni di euro, in deciso aumento rispetto al 31 dicembre 2020 (+43 %), *trend* proseguito anche nel primo trimestre 2022, una diminuzione di 17,6 milioni di euro della Posizione Finanziaria Netta, che passa da 269,4 milioni di euro registrata al 31 dicembre 2020 ai 251,8 milioni di euro consuntivati al 31 dicembre 2021. Con riferimento alle considerazioni in merito ai potenziali impatti derivanti dal conflitto Russia-Ucraina e dal

prolungarsi dell'emergenza sanitaria da Covid-19 si rimanda, rispettivamente, ai paragrafi "Impatti del conflitto Russia-Ucraina", "COVID-19" e "Rischio connesso all'andamento dei prezzi delle materie prime" della presente relazione;

- l'IBR svolta da Alvarez & Marsal sul Nuovo Piano Consolidato e condivisa con le Banche Finanziatrici ha confermato ragionevolezza e fattibilità dello stesso;
- la Nuova Manovra Finanziaria in corso di finalizzazione, sul contenuto della quale si sono pronunciati sia gli azionisti di riferimento (i.e., CDPE e Polaris) che le banche dello *steering committee* per il tramite dei propri consulenti, attraverso l'operazione di rafforzamento patrimoniale ivi prevista, consentirebbe di rafforzare ulteriormente la situazione economico-patrimoniale e finanziaria del Gruppo, dando altresì ulteriore impulso al *business* nonché al raggiungimento dei *target* di risanamento secondo quanto previsto dal Nuovo Piano Consolidato;

Peraltro, la ragionevolezza e fattibilità del Nuovo Piano Consolidato saranno altresì ulteriormente supportate dalla circostanza che lo stesso è in corso di attestazione da parte del professionista attestatore, Dott. Mario Ravaccia, dotato dei requisiti previsti dalla legge fallimentare, la cui attività è attualmente in corso di svolgimento, circostanza che rappresenta un fattore di ulteriore tutela per gli Amministratori e per gli altri *stakeholder* coinvolti. A tale riguardo, si segnala che in data 17 maggio 2022 il professionista attestatore ha rilasciato una *comfort letter* nell'ambito della quale ha confermato che, nel presupposto del verificarsi delle assunzioni ivi riportate, il Nuovo Piano Consolidato possa essere ritenuto attestabile ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. d) l.fall. sulla base di idonei accordi con

le Banche Finanziatrici.

In conclusione, gli Amministratori osservano che, pur dando atto dei segnali incoraggianti che emergono dai dati relativi al bilancio 2021, il raggiungimento degli obiettivi di risanamento previsti dal Nuovo Piano Consolidato dipendono comunque dal perfezionamento del Nuovo Accordo che recepisca i contenuti della Nuova Manovra Finanziaria, dando attuazione alla stessa.

Considerazioni conclusive

In conclusione, come ampiamente illustrato nei paragrafi che precedono nonché nelle ulteriori sezioni ivi espressamente richiamate, esistono talune incertezze derivanti dall'esposizione del Gruppo a rischi che, come sopra richiamato, hanno magnitudine di vario livello e per i quali sono approntati conseguenti presidi a tutela degli stessi. Tali rischi, tra cui in particolare la positiva conclusione delle trattative con le Banche Finanziatrici finalizzate al perfezionamento del Nuovo Accordo, esaminati nel loro complesso, indicano l'esistenza di un'incertezza significativa che può far sorgere dubbi significativi sulla capacità della Società e del Gruppo di continuare ad operare come un'entità in funzionamento. Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto nel loro insieme delle circostanze sopra evidenziate, e alla luce dello stato delle interlocuzioni in corso con Banche Finanziatrici e con i loro *advisor*, ritiene appropriato l'utilizzo del presupposto della continuità aziendale nella redazione del bilancio di esercizio della Società e consolidato del Gruppo Trevi.



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del DLgs n° 254/2016 e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB adottato con Delibera n° 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di
Trevi - Finanziaria Industriale SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10 del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n° 254 (di seguito il "Decreto") e dell'articolo 5 del Regolamento CONSOB n° 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato (*limited assurance engagement*) della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Trevi - Finanziaria Industriale SpA (di seguito anche la "Società" o la "Capogruppo") e sue società controllate (di seguito il "Gruppo Trevi" o il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021, predisposta ai sensi dell'articolo 4 del Decreto e approvata dal Consiglio d'Amministrazione della Società in data 29 giugno 2022 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "La tassonomia ambientale" della DNF, richieste dall'articolo 8 del Regolamento Europeo n° 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

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

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

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

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

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale: **Milano** 20145 Piazza Tre Torri 2 Tel. 02 77851 Fax 02 7785240 Capitale Sociale Euro 6.590.000,00 i.v. C.F. e P.IVA e Reg. Imprese Milano Monza Brianza Lodi 12979880155 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: **Ancona** 60131 Via Sandro Toffi 1 Tel. 071 2132311 - **Bari** 70122 Via Abate Ginna 72 Tel. 080 5640211 - **Bergamo** 24121 Largo Belotti 5 Tel. 035 229691 - **Bologna** 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 051 6186211 - **Brescia** 25121 Viale Duca d'Aosta 28 Tel. 030 3697501 - **Catania** 05129 Corso Italia 302 Tel. 095 7532311 - **Firenze** 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 055 2482811 - **Genova** 16121 Piazza Piccapietra 9 Tel. 010 29041 - **Napoli** 80121 Via dei Mille 16 Tel. 081 36181 - **Padova** 35138 Via Vicenza 4 Tel. 049 873481 - **Palermo** 90141 Via Marchese Ugo 60 Tel. 091 349737 - **Parma** 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521 275911 - **Pescara** 65127 Piazza Ettore Tronlo 8 Tel. 085 4545711 - **Roma** 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06 570251 - **Torino** 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011 556771 - **Trento** 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461 237004 - **Treviso** 31100 Viale Felissant 90 Tel. 0422 696911 - **Trieste** 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 040 3480781 - **Udine** 33100 Via Poscolle 43 Tel. 0432 25789 - **Varese** 21100 Via Albuzzini 43 Tel. 0332 285039 - **Verona** 37135 Via Francia 21/C Tel. 045 8263001 - **Vicenza** 36100 Piazza Pontelandolfo 9 Tel. 0444 393311

www.pwc.com/it



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

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

Responsabilità della società di revisione

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

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

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

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

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

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

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

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Trevi relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2021 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai *GRI Standards* con riferimento alla selezione di *GRI Standards* in essa riportati.

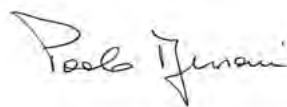
Le nostre conclusioni sulla DNF del Gruppo Trevi non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo "La tassonomia ambientale" della stessa, richieste dall'articolo 8 del Regolamento Europeo n° 2020/852.

Bologna, 20 luglio 2022

PricewaterhouseCoopers SpA



Giuseppe Ermocida
(Revisore legale)



Paolo Bersani
(Procuratore)

