

2022

BILANCIO DI **SOSTENIBILITÀ**



TESTA, DITA, CUORE

La sostenibilità secondo Repower

Era il lontano 2011 quando, durante un importante evento in cui Repower annunciava il suo ingresso nella mobilità elettrica, abbiamo voluto sintetizzare la nostra visione rispetto alla sostenibilità. Una parola da maneggiare con attenzione, un concetto che merita rispetto e onestà intellettuale, per evitare il fenomeno bandwagon che ne sminuisce l'importanza e non giova alle aziende quando è percepita come moda a cui non ci si può sottrarre. Per sintetizzare la nostra visione mi sono lasciato ispirare da una frase attribuita a Mozart: "Tre cose sono necessarie per un buon pianista: testa, dita, cuore". Ognuna di queste può richiamare metaforicamente i valori chiave del concetto di sostenibilità. La musica e la frase mozartiana esprimono molto bene anche quell'elemento di ricerca di equilibrio dinamico. Una condizione che naturalmente sconfinava nell'ossimoro e che non incarna mai un principio assoluto ma la consapevolezza di dover trovare un equilibrio tra diverse esigenze, tutte meritevoli di considerazione e tutte mutevoli. Vediamo quali sono questi cardini della visione di Repower sulla sostenibilità.

Testa: per Mozart rappresenta la razionalità, per Repower la coerenza dell'investimento in termini economici. Bisogna essere onesti su questo aspetto: la sostenibilità per essere davvero efficace non può essere un investimento in perdita, deve saper "camminare con le sue gambe". Per questo siamo sempre stati cauti rispetto a certe fughe in avanti su tecnologie che promettono di essere molto sostenibili ma che, se non portate a una vera maturità economica, rappresentano un'occasione persa e una distrazione di risorse (spesso pubbliche) utilizzabili, ad esempio, per sostenere la ricerca e quindi, a cascata, una tecnologia più equilibrata e matura.

Dita: per il genio di Salisburgo erano sinonimo di tecnica, per Repower di competenza in termini di impatto ambientale in tutto quello che facciamo. Che sia una centrale di generazione elettrica, uno strumento di ricarica per auto o una formula di fornitura energetica, occorre sempre considerare che l'ambiente non è una risorsa infinita e quindi si impone necessariamente un'accurata analisi di valutazione ambientale. Rispetto alla visione di dieci anni fa, oggi non possiamo prescindere dalla consapevolezza che ogni manufatto o servizio debba essere progettato per creare un beneficio ambientale.

Cuore: per il grande pianista rappresentava l'emotività, per Repower è quel terzo ingrediente che spesso manca quando si parla di sostenibilità. Il riferimento è all'uomo e alla collettività in cui è inserito. Spesso, l'errore è considerare sufficienti i due elementi precedenti, dimenticando che solo creando un beneficio alla collettività noi saremo "utili", e quindi meritevoli di essere premiati. Non è forse un caso che nel gergo contabile l'ultima riga di bilancio sia proprio la quantità di Utile generato come ente economico. Repower è consapevole di questa responsabilità, che decliniamo in modi diversi. Tra questi c'è l'attenzione quasi maniacale all'estetica degli oggetti, sinonimo di architettura per le centrali elettriche e di design quando si parla di prodotti. Estetica che non deve mai essere considerata come accessorio ma come derivata della sua funzionalità.

Dal 2011 le cose sono cambiate molto nel settore energy, ma questo schema mentale e logico rappresenta ancora oggi la bussola di Repower per valutare investimenti e produrre quell'utilità verso la società a cui ogni azienda con ambizione deve anelare.


Fabio Bocchiola
Ceo Repower Italia



Indice

1 PRENDERSI CURA, CUORE DI UN'IDENTITÀ SOSTENIBILE

1. La via di Repower verso la sostenibilità. Direzione futuro
2. Governance
3. Company highlights 2022
4. Materialità: 10 sfumature di rosso
5. GRI 2 Informativa Generale

2 L'ENERGIA CHE TUTTO MUOVE

1. Produrre in sicurezza in armonia con il territorio
2. La stima delle emissioni
3. Muoviamoci oltre
4. Twalking: i comportamenti virtuosi (walking) che comunicano (talking)

3 IL VALORE DEI VALORI: PERSONE, RELAZIONI, TERRITORIO

1. La mescolanza, principio-faro per le risorse umane
2. Gli agenti di vendita, una rete che illumina il territorio
3. Comunità, sorgente di ricarica quotidiana

4 L'ESTETICA CHE ENERGIZZA L'INNOVAZIONE

1. People, Planet, Profit & Pleasure
2. La luce della bellezza per uscire dal buio del disagio sociale
3. Bellezza + Innovazione X Educare = Cambio di mentalità

APPENDICE

1. Databook
2. GRI Content Index



PRENDERSI CURA, CUORE DI UN'IDENTITÀ SOSTENIBILE

- 1.1. La via di Repower verso la sostenibilità. Direzione futuro
- 1.2. Governance
- 1.3. Company highlights 2022
- 1.4. Materialità: 10 sfumature di rosso
- 1.5. GRI 2 Informativa Generale

“

**COLLABORARE
IN MODO TRASPARENTE
CON GLI STAKEHOLDER
INTERNI E CON
LA COMUNITÀ
FINANZIARIA
È LA LEVA SU CUI
IL NOSTRO TEAM LAVORA
QUOTIDIANAMENTE**

Deborah DAMIANO
Responsabile Controllo
e Tesoreria



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE



	COSA ABBIAMO FATTO FINORA	COSA FAREMO NEL 2023
Presidio dei temi di sostenibilità	Avviato un team di lavoro dedicato al tema della sostenibilità	Formalizzazione di un comitato per la sostenibilità
Rilevanza dei temi di sostenibilità	Analisi preliminare delle tematiche rilevanti in collaborazione con il team del Gruppo Repower	Inclusione dei temi di sostenibilità all'interno del piano strategico aziendale



1.1. La via di Repower verso la sostenibilità. Direzione futuro

La strategia di sostenibilità di Repower Italia prende le mosse dal valore della cura, che è sinonimo di riguardo, attenzione, impegno, dedizione. La cura è un termine polisemico. Come tutte le parole fenomeni di polisemia lessicale, il termine cura trasmette una straordinaria ricchezza di significati che si traduce in una corrispondente varietà di impatti generati dall'azienda nella società.

Cura fa riferimento all'impegno nel praticare un'attività e per Repower si traduce nella cura della risorsa che muove il mondo, l'energia. È attraverso l'impegno, la dedizione, il prendersi cura dell'azienda, dei suoi asset e dei suoi stakeholder che passa la creazione di capitale economico e il benessere creato per il futuro delle nuove generazioni. È grazie al costante equilibrio tra massimo rendimento e minimo impatto sul territorio dei parchi eolici, degli impianti fotovoltaici, di quelli idroelettrici e della centrale a

ciclo combinato che Repower assicura continuità di servizio in armonia con la società.

Il termine cura fa riferimento anche al livello affettivo e personale e per Repower si esprime nella cura delle relazioni con le persone che questa energia la producono e la utilizzano. Limitarsi a pensare ai dipendenti, alla rete di vendita e ai clienti sarebbe riduttivo. Per Repower sono partner i fornitori e le comunità sul territorio che accolgono e rendono realizzabili i progetti. La qualità delle relazioni con le persone si fonda sulla fiducia reciproca, sull'impegno percepito e su quel concetto di communal relationship, tanto caro agli studiosi di capitale relazionale, che sottolinea come il valore della relazione risieda non tanto nel valore di quanto è scambiato tra le parti, ma di quanto è condiviso e messo in comune.

È importante non dimenticare che il termine cura tocca anche il lato estetico, accarezza il concetto di bellezza e l'attenzione alle cromie, ai materiali, ai decori e all'arredo urbano. Repower ha un legame profondo e quasi simbiotico con l'arte, il design,

la cultura di cui non solo è sostenitrice ma da cui prende codici espressivi, per reinterpretarli, materializzandoli, radicandoli negli spazi urbani e rendendoli iconici. È attraverso questa via che Repower forgia quel capitale estetico che, inserito nel territorio, genera ulteriore valore messo a disposizione della comunità. I manufatti di design realizzati dall'azienda rappresentano caleidoscopi semantici dove gli elementi estetici, temporali, retorici coniugano l'identità organizzativa-valoriale dell'azienda con quella sociale del sentire presente e del vissuto territoriale.

Ecco che la polisemia del termine "cura" rappresenta il filo rosso della strategia di sostenibilità di Repower e non poteva pertanto non rappresentare il filo conduttore del primo Bilancio di Sostenibilità 2022. Perché la cura è il volano dei tre capitali economico, relazionale ed estetico su cui poggia la strategia di sostenibilità Repower.

Il Piano di sostenibilità

La declinazione della strategia di sostenibilità deve essere olistica e integrata con la pianificazione strategica relativa al business di Repower. Solo così potrà portare valore agli stakeholder, generare impatti ambientali e sociali positivi e accrescere la competitività e la redditività nel lungo periodo.

Con questa motivazione, in occasione del rilascio del prossimo piano strategico aziendale 2023-2027 e in armonia con le linee di indirizzo e le tempistiche definite al suo interno, saranno individuate le aree nelle quali far convergere i diversi temi materiali in ambito sostenibilità.

Al fine di monitorare i progressi in questa direzione e misurare l'efficacia delle azioni intraprese, è stato implementato un sistema di raccolta dati efficiente che terrà traccia dell'evoluzione dei KPI specifici nel corso degli anni.

1.2. Governance

Da oltre 100 anni, Repower opera nel settore energetico italo-svizzero. In Italia, è uno dei maggiori fornitori di energia elettrica e gas naturale al servizio delle piccole e medie imprese, gestisce progetti strategici di sviluppo nell'ambito delle fonti rinnovabili e dello storage. L'azienda copre tutta la filiera energetica: produzione, trading e vendita.

Alla fornitura di elettricità e gas, Repower Italia affianca l'offerta di una serie di servizi che mirano all'efficientamento energetico e alla mobilità elettrica. Alcune delle soluzioni più innovative trovano la propria collocazione ideale nello scenario urbano. In questo modo, innovazione e design sono elementi che aiutano anche i territori e le comunità locali a progredire, crescere e sviluppare la propria missione attorno a una filosofia di sostenibilità guidata da un progresso tecnologico che si fonde con la ricerca di un canone estetico e appaga la vista oltre a far bene all'ambiente e alla salute collettiva.

L'innovazione definisce il DNA dell'azienda, e quindi il suo modo di approcciare il business. Tutte le strutture organizzative sono stimolate e responsabilizzate alla ricerca di soluzioni nuove che possano soddisfare l'esigenza dei clienti di minimizzare l'impatto delle proprie attività sull'ambiente. Intorno alla logica innovativa si muovono i processi organizzativi. L'innovazione è come un fluido in grado di oliare tutti i meccanismi ideativi, progettuali, produttivi, commerciali dai quali nascono idee, proposte e iniziative.

Gli obiettivi SDG sono integrati nel piano di remunerazione del top management. In particolare, sono previsti due obiettivi quantitativi di natura ambientale, uno legato all'incremento percentuale della capacità rinnovabile rispetto all'anno precedente e uno legato all'incremento delle infrastrutture di ricarica elettrica installate. Vi è inoltre un obiettivo qualitativo legato

all'implementazione di un nuovo modello commerciale di offering in ambito fotovoltaico per la PMI.

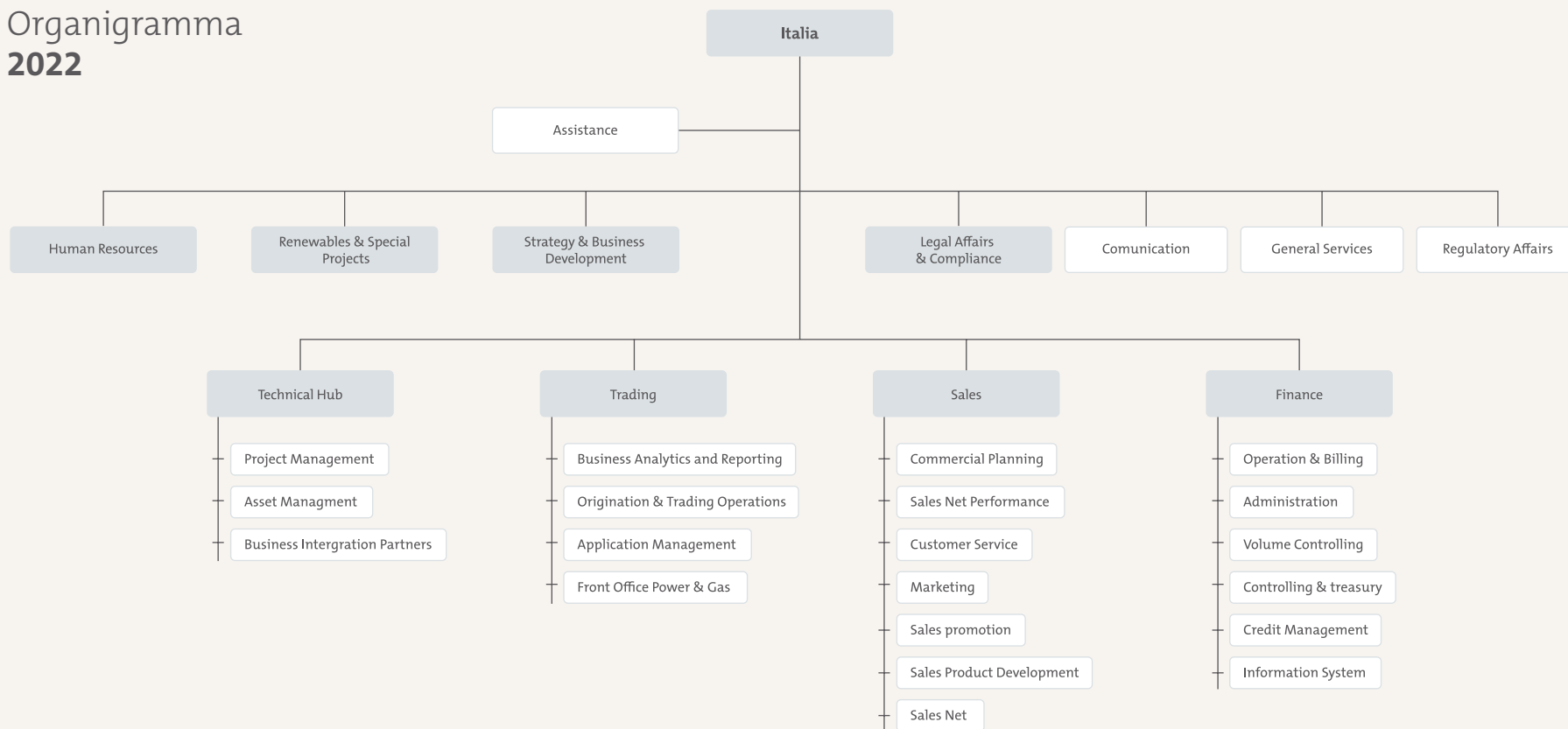
L'impegno attivo di Repower nel contenere il proprio impatto ambientale si realizza quindi sia sul fronte dell'efficientamento energetico - attraverso l'ingresso in nuovi business green legati ai servizi di efficienza energetica e ai servizi di mobilità elettrica (mezzi elettrici e strumenti di ricarica) - sia sul fronte della produzione di energia, attraverso il continuo ampliamento del proprio parco rinnovabile.

A partire dal 2023, la figura del Responsabile della Sostenibilità diventa parte integrante della

struttura organizzativa e, con il supporto del Comitato di Sostenibilità operativo dal medesimo anno, avrà l'obiettivo di coordinare strategie e azioni e dare a Repower una sempre maggiore consapevolezza del proprio percorso verso la sostenibilità.

La sede di Repower Italia è a Milano, dove si colloca la struttura che eroga tutti i servizi di staff a livello corporate, operando a supporto di tutte le società del gruppo Repower Italia, secondo protocolli e metodologie di lavoro condivise e orientate al rispetto di criteri deontologico-comportamentali comuni.

Organigramma 2022



Al fine di assicurare condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività, ciascuna delle società italiane del gruppo Repower ha ritenuto di adottare un proprio "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" in linea con le prescrizioni del D.Lgs. 231/2001 recante la "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica" (Modello 231). Al fine di monitorare l'applicazione dei Modelli 231 è stato nominato un Organismo di Vigilanza, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo.

Il Codice Etico, comune a tutte le società italiane del gruppo Repower, costituisce parte integrante dei Modelli 231 e definisce i valori e i principi cui si ispirano le società nello svolgimento delle attività e nel perseguimento dei propri obiettivi.

Clima di fiducia reciproca e assunzione della logica dell'imprenditorialità individuale nel trovare soluzioni sono alcuni principi cardine del Codice Etico, che sottolinea al contempo l'importanza di gestire i processi organizzativi in modo semplice, con chiarezza e tempi efficienti. A tutti i lavoratori devono essere offerte pari opportunità di crescita, evitando discriminazioni e logiche di parzialità nei percorsi di sviluppo professionale.

Il Codice Etico orienta anche la selezione dei nuovi fornitori, che lo sottoscrivono come parte integrante degli accordi contrattuali. La scelta dei fornitori è operata su criteri come la competenza, la qualità del prodotto, il livello di servizio, la congruenza ai prezzi di mercato. A parità di condizioni, viene data priorità ai fornitori che adottano un Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001.

Inoltre, al fine di evitare o quantomeno ridurre i rischi a livello ambientale, i nuovi fornitori vengono qualificati tramite una due diligence ambientale. Questa si applica in particolare ai fornitori della centrale di Teverola, poiché è il sito produttivo che potenzialmente potrebbe avere maggiori impatti.

1.3. Company highlights 2022

NUMERI CHIAVE DI REPOWER

Totale ricavi	3.386.600.000 €
Investimenti	30.300.000 €
Numero dipendenti	191
Quantità di energia prodotta da fonti non rinnovabili (Centrale di Teverola)	523 GWh
<small>La gestione di esercizio è in capo a SET, società detenuta al 61% da Repower Italia. La produzione totale dell'impianto è 858 GWh.</small>	
Quantità di energia elettrica venduta	4.477 GWh
Quantità di gas venduto	303 Msmc
Numero di punti di fornitura energia elettrica e gas	67.520
Customer Satisfaction Index Complessivo	95,9%

a fronte di una media di mercato del 94,1% (fonte: XIV edizione Indagine "Monitor Energia e Gas" Cerved, maggio 2022)

HIGHLIGHTS RELATIVI ALLA SOSTENIBILITÀ

Quantità totale di energia prodotta da fonti rinnovabili	194 GWh
Punti di ricarica veicoli elettrici	4.491
Impianti fotovoltaici	21
Impianti eolici	10
Impianti idroelettrici	2
Numero di prodotti/servizi nell'ambito dell'efficienza energetica	8
Numero di progetti a supporto delle comunità locali	14

1.4. Materialità: 10 sfumature di rosso

In occasione della redazione del primo “Rapporto sulla Sostenibilità 2021” di Gruppo, Repower ha condotto un'analisi di materialità con il supporto di una società di consulenza specializzata, articolando il lavoro in diversi workshop. Questa fase è stata realizzata anche grazie alla collaborazione di alcuni dipendenti di Repower Svizzera e di Repower Italia particolarmente esperti nella gestione dei temi in materia di sostenibilità.

I dipendenti coinvolti hanno dato un importante contributo nell'individuare le tematiche rilevanti per gli stakeholder, in quanto nel corso del tempo hanno saputo instaurare relazioni solide e basate sull'ascolto con i vari interlocutori, siano essi comunità locali, clienti o altri rappresentanti.

Partendo dall'analisi svolta a livello di Gruppo, per la declinazione dei temi materiali più rappresentativi della specifica realtà italiana, Repower Italia si è rivolta anch'essa a una società esterna che, nell'ambito della propria attività, ha anche analizzato un database multisetoriale di aziende che redigono il bilancio di sostenibilità e ha prodotto una valutazione di similarità di Repower con ciascuna di esse sulla base di settore/industry di appartenenza, dimensione aziendale (in termini di fatturato e numero di dipendenti) e Paese/regione in cui esse operano.

Sulla base dei temi materiali presenti nel “Rapporto sulla Sostenibilità 2021” del gruppo Repower e della proposta di indicatori suggeriti dalle analisi 2022, 10 sono i temi materiali individuati come punto di partenza per raccogliere le informazioni qualitative e quantitative utili a redigere il Bilancio di Sostenibilità 2022 di Repower Italia.

Nel bilancio, oltre ai dati quali-quantitativi collegati agli Standard GRI, sono stati messi in evidenza i collegamenti con i 17 Sustainable Development Goals.

TEMI MATERIALI

AMBITO ECONOMICO	
1	Creazione di valore economico e finanziario
2	Innovazione e trasformazione digitale
3	Governance ESG
AMBITO AMBIENTALE	
4	Progettazione dei prodotti
5	Percorso verso la transizione energetica
6	Impronta ecologica dell'organizzazione
7	Consulenza ai clienti in materia di sostenibilità
AMBITO SOCIALE	
8	Sicurezza e salute dei dipendenti
9	Gestione delle risorse umane, formazione e istruzione
10	Supporto alle comunità locali

1.5.

1.5. GRI 2 Informativa Generale

L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE	
2.1 DETTAGLI ORGANIZZATIVI	
Nome dell'organizzazione	Repower Italia S.p.A.
Struttura proprietaria e forma giuridica	Bilancio Consolidato Repower Italia
Sede principale	Milano
Siti operativi	Bilancio Consolidato Repower Italia
2.2 ENTITÀ INCLUSE NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ DELL'ORGANIZZAZIONE	
Entità incluse nel bilancio di sostenibilità	Il Gruppo Repower è composto da Repower Svizzera e Repower Italia (Rapporto di gestione 2022). Questo bilancio di sostenibilità fa riferimento al gruppo Repower Italia.
Differenze tra l'informativa finanziaria e l'informativa di sostenibilità	Nessuna differenza per quanto riguarda la maggior parte dei dati. Per quanto riguarda i dati di produzione energetica e di emissioni climalteranti si adotta un approccio di tipo "equity share" per le società partecipate da Repower Italia.
Partecipazioni di minoranza, acquisizioni, fusioni e cessioni	Sono state effettuate rettifiche per quanto riguarda le quote di minoranza. In particolare a luglio 2021 è stata perfezionata la cessione della quota del 39% in Aerocchetto srl.
2.3 PERIODO DI RENDICONTAZIONE, FREQUENZA E PUNTO DI CONTATTO	
Periodo e frequenza di rendicontazione	Il periodo di riferimento è dal 01/01/2022 al 31/12/2022. Il Bilancio di Sostenibilità viene pubblicato annualmente.
Allineamento alla relazione finanziaria	Il periodo di riferimento per il Bilancio Consolidato Repower Italia è lo stesso del Bilancio di sostenibilità.
Data di pubblicazione	Maggio 2023
Contatto	francesca.casagrande@repower.com
2.4 REVISIONE DELLE INFORMAZIONI	
Rettifiche significative rispetto a periodi di rendicontazione precedenti	Non è stata fatta alcuna rettifica in quanto il bilancio di sostenibilità 2022 è il primo pubblicato da Repower Italia.
2.5 ASSURANCE ESTERNA	
Linee guida e pratiche	Il Consiglio di Amministrazione e la Direzione sono informati sullo stato del Bilancio di Sostenibilità e partecipano attivamente alla sua elaborazione. Il Bilancio viene esaminato e approvato dal Consiglio di Amministrazione.
Audit esterno	Il Bilancio di Sostenibilità non è sottoposto a revisione esterna.

1.5.
GRI 2 INFORMATIVA
GENERALE

ATTIVITÀ E DIPENDENTI	
2.6 ATTIVITÀ, CATENA DEL VALORE E ALTRI RAPPORTI DI BUSINESS	
Settori attivi	Bilancio Consolidato Repower Italia
Catena del valore	Bilancio Consolidato Repower Italia
Altri rapporti commerciali rilevanti	Bilancio Consolidato Repower Italia
Cambiamenti	Nessuna modifica da segnalare.
2.7 DIPENDENTI	
Numero di dipendenti	191
Contesto	Il 98% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato. La maggior parte dei dipendenti, sia uomini che donne, lavora a tempo pieno.
Fluttuazioni	Ci sono state alcune fluttuazioni nel personale, dovute alla dinamicità del mercato del lavoro nel 2022.
2.8 LAVORATORI NON DIPENDENTI	
Numero di lavoratori non dipendenti il cui lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione	28
Metodologia e ipotesi	Numero di persone: liberi professionisti che collaborano con Repower Italia
Fluttuazioni	Non significative
GOVERNANCE	
2.9 STRUTTURA E COMPOSIZIONE DELLA GOVERNANCE	
Struttura di gestione	Bilancio Consolidato Repower Italia
Comitati	Nel caso di Repower Italia non esistono specifici comitati. In riferimento al Gruppo, il Comitato esecutivo e il Consiglio di Amministrazione sviluppano e approvano la strategia aziendale, che ha un impatto sull'economia, sull'ambiente e sulla società. L'attuazione della strategia è di competenza del Comitato esecutivo e del management di linea. A sua volta, il raggiungimento degli obiettivi strategici viene valutato dal Consiglio di Amministrazione in collaborazione con il Comitato esecutivo. Sia il comitato di revisione interna che il Comitato per le risorse umane sono coinvolti in questi processi.
Composizione	Bilancio Consolidato Repower Italia e Rapporto di gestione 2022

1.5.
GRI 2 INFORMATIVA
GENERALE

2.10 NOMINA E SELEZIONE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	
Procedura di nomina e selezione	La struttura di governo aziendale di Repower Italia è costituita da un Consiglio di Amministrazione (CdA), formato da tre membri, tutti con funzioni esecutive. I componenti del Consiglio di Amministrazione sono individuati tra personalità di comprovata esperienza in ambito gestionale, in possesso di requisiti di altissimo profilo in ambito tecnico-scientifico e con una lunga anzianità aziendale. La rappresentanza femminile pesa per circa il 33% nell'organo di amministrazione.
2.11 PRESIDENTE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	
Compiti e gestione operativa del Consiglio di Amministrazione e conflitto di interessi	Non sono stati rilevati rischi di conflitto di interesse.
2.12 RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NEL CONTROLLO DELLA GESTIONE DEGLI IMPATTI	
Ruolo nella strategia e negli obiettivi	Il Consiglio di Amministrazione di Repower ha definito il business operativo. Il Consiglio di Amministrazione ha delegato la gestione dell'azienda al CEO e lo ha incaricato, insieme ai vertici aziendali, di attuare gli indirizzi strategici, il piano a medio termine e gli obiettivi dell'azienda in materia di sostenibilità.
Due diligence	Il dovere di diligenza comprende anche questioni di sostenibilità e potenziali impatti sull'economia, sull'ambiente e sulla società. Sia la Direzione che i membri del Consiglio di Amministrazione hanno contatti e scambi con gli stakeholder.
Verifica dell'efficacia	L'Amministratore delegato e i membri della Direzione informano regolarmente il Consiglio di Amministrazione sull'andamento degli affari, sulle transazioni commerciali importanti e sullo stato dei progetti più rilevanti. Al di fuori delle riunioni, ogni membro del Consiglio di Amministrazione riceve dall'Amministratore delegato, su richiesta, informazioni sull'andamento degli affari.
2.13 DELEGA DI RESPONSABILITÀ PER LA GESTIONE DEGLI IMPATTI	
Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	La Direzione di Repower Italia monitora il settore della sostenibilità e i possibili impatti su economia, ambiente e società dovuti ad attività o relazioni commerciali.
Procedura e frequenza	Il Consiglio d'Amministrazione si riunisce circa una volta al mese e riceve contestualmente ragguagli in base all'ordine del giorno.
2.14 RUOLO DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO NELLA RENDICONTAZIONE DI SOSTENIBILITÀ	
Responsabilità del massimo organo di governo nella strategia di sostenibilità	Il Consiglio d'Amministrazione è informato sull'elaborazione del Bilancio di Sostenibilità, inclusa la definizione dei temi materiali, ed è coinvolto attivamente nella sua redazione.
2.15 CONFLITTI DI INTERESSE	
Procedure per il massimo organo di governo	Rapporto di gestione 2022
2.16 COMUNICAZIONE DELLE CRITICITÀ	
Comunicazione al massimo organo di governo	Le questioni che destano preoccupazione vengono comunicate al Consiglio di Amministrazione e alla Direzione durante le relative riunioni o, in caso di urgenza, direttamente alle persone. Se necessario, il Consiglio di Amministrazione e la Direzione si riuniscono al di fuori delle riunioni ordinarie.
Numero di criticità	Nessuna

1.5.
GRI 2 INFORMATIVA
GENERALE

2.17 CONOSCENZE COLLETTIVE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	
Misure adottate per migliorare la conoscenza collettiva, le capacità e l'esperienza del più alto organo di governo sullo sviluppo sostenibile	Le informazioni sui progressi compiuti nell'ambito della sostenibilità vengono riportate durante le riunioni del Consiglio di Amministrazione.
2.18 VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEL MASSIMO ORGANO DI GOVERNO	
Procedure	Gli obiettivi di sostenibilità sono integrati nel piano di remunerazione del top management.
Valutazioni indipendenti	Nessuna
Misure correttive su eventuali valutazioni negative nel 2022	Nessuna valutazione negativa nel 2022 - Nessuna misura correttiva necessaria.
2.19 NORME RIGUARDANTI LE REMUNERAZIONI	
Politica retributiva per il massimo organo di governo e per i dirigenti di alto livello	Rapporto di gestione 2022
Collegamento agli obiettivi in termini di impatto	Sebbene la remunerazione sia principalmente legata a obiettivi economici, gli obiettivi di sostenibilità sono integrati nel piano di remunerazione del top management.
2.20 NORME RIGUARDANTI LE REMUNERAZIONI	
Procedura	Repower lavora con un sistema retributivo definito che è basato su quanto previsto dal contratto collettivo nazionale per il settore servizi e che è stato rivisto e approvato dagli organi più alti dell'azienda.
Risultati delle valutazioni degli stakeholder	Non pertinente
2.21 RAPPORTO DI RETRIBUZIONE TOTALE ANNUALE	
Rapporto di remunerazione annuale (totale dell'individuo più pagato e mediana annua totale di tutti i dipendenti escluso il dipendente più pagato)	Per Repower Italia il rapporto tra la retribuzione più alta e la mediana di tutti i dipendenti (esclusa la retribuzione più alta) è pari a 9,5:1.
Rapporto dell'aumento percentuale della retribuzione annuale (totale dell'individuo più pagato e mediana annua totale di tutti i dipendenti escluso il dipendente più pagato)	Le variazioni delle retribuzioni più alte sono direttamente collegate alle componenti salariali variabili delle persone interessate. Il rapporto tra l'aumento percentuale del compenso annuo più alto e l'aumento percentuale della mediana è irrilevante nel 2022.
Informazioni contestuali	-

1.5.
GRI 2 INFORMATIVA
GENERALE

STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI	
2.22 DICHIARAZIONE SULLA STRATEGIA DI SVILUPPO SOSTENIBILE	
Dichiarazione del più alto dirigente o della maggior parte dei senior executive (dirigenti) sulla rilevanza dello sviluppo sostenibile e la strategia per attuarla	Bilancio di Sostenibilità Repower Italia 2022
2.23 IMPEGNO IN TERMINI DI POLICY	
Dichiarazione di impegno	Repower Italia si è dotata di un Codice Etico che regola i comportamenti eticamente corretti in tutti i processi ed è applicabile a tutti gli stakeholder.
Diritti umani	I diritti umani rivestono un ruolo importante nella cultura aziendale di Repower. Il Codice Etico afferma: "Repower si prefigge di mantenere i più elevati livelli di salute e sicurezza e garantisce l'adozione delle necessarie misure di prevenzione contro infortuni e malattie sul lavoro. Repower si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza sviluppando consapevolezza e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti i Collaboratori. Ai Collaboratori e ai lavoratori in generale, la cui integrità fisica e morale sono considerate un valore primario, Repower, garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri". Tutti i rapporti con soggetti terzi sono improntati a principi di correttezza, professionalità, trasparenza e non discriminazione.
Link	https://www.repower.com/it/codice-etico/
Approvazione	Il Codice Etico e i Modelli organizzativi sono stati approvati dal Consiglio d'Amministrazione di ciascuna delle società del gruppo Repower Italia.
Rapporti di business	A tutte le relazioni commerciali si applicano i principi di correttezza, professionalità, trasparenza e non discriminazione.
Comunicazione	"I dipendenti sono informati e formati all'interno dell'azienda attraverso la comunicazione interna e corsi di formazione. Quando necessario, i partner commerciali e il personale esterno vengono informati sui principi etici di Repower dal dipartimento legale, da Risorse umane o dalla Direzione."
2.24 IMPEGNO IN TERMINI DI POLICY	
Incorporazione	Queste linee guida vengono incorporate attraverso la pubblicazione sul sito intranet e la formazione interna sulla compliance, nonché attraverso la definizione di compiti, competenze e responsabilità.
2.25 PROCESSI VOLTI A RIMEDIARE A IMPATTI NEGATIVI	
Impegno al rimedio degli impatti	Repower si impegna a evitare impatti negativi grazie a un approccio attento, conforme alla normativa applicabile e ponderato. In caso di effetti negativi, Repower rispetta le prescrizioni normative e garantisce una comunicazione chiara e veritiera.
Procedura di reclamo	Il processo di segnalazione è descritto nell'intranet alla pagina della compliance per i dipendenti. Questi possono rivolgersi al diretto superiore o al Country Compliance Officer. Tutte le segnalazioni vengono trattate con la massima riservatezza. Se necessario, un organismo esterno sarà incaricato di svolgere un'indagine. Il processo di segnalazione viene regolarmente esaminato nelle varie unità operative e, se necessario, adeguato.
Altri metodi	Non pertinente
Soggetto interessato	I meccanismi di reclamo sono adattati alle esigenze delle parti interessate. Repower cerca di evitare impatti negativi attraverso un dialogo regolare e aperto.
Efficacia delle procedure di reclamo	L'efficacia dei meccanismi di reclamo è garantita da regolari relazioni di conformità al Consiglio di Amministrazione.

1.5.
GRI 2 INFORMATIVA
GENERALE

2.26 MECCANISMI PER RICHIEDERE CHIARIMENTI E SOLLEVARE PREOCCUPAZIONI	
Procedura di reclamo	Repower ha una cultura di comunicazione aperta e incoraggia i dipendenti a segnalare le discrepanze. È possibile effettuare segnalazioni anonime ai responsabili della compliance.
2.27 CONFORMITÀ A LEGGI E REGOLAMENTI	
Numero di casi significativi	Nessun caso significativo
Ammende pecuniarie	Nessuna ammenda
Non conformità	Nessuna non conformità
Determinazione della significanza di un caso	Sono definiti casi significati quelli che superano una somma di denaro pari a 5.000 €.
2.28 APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI	
Associazioni	Repower Italia è socio ordinario dell'associazione di categoria Energia Libera di cui Fabio Bocchiola, AD di Repower Italia, è membro fondatore. Energia Libera è una Associazione di grandi Aziende operanti principalmente nel settore della produzione e vendita di energia elettrica all'ingrosso e retail, ma anche in altri ambiti della filiera energetica, quali la vendita di gas, l'efficienza energetica e la mobilità elettrica, fatta eccezione per i settori regolati. Fondata nel 2012 come Energia Concorrente, l'Associazione ha lo scopo di promuovere la libera concorrenza e l'innovazione nel settore energetico.
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	
2.29 APPROCCIO AL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER	
Approccio	Repower è in contatto con i diversi gruppi di stakeholder in vari modi. I gruppi di interesse più importanti sono clienti, azionisti, partner commerciali, dipendenti, banche e investitori. Per Repower Italia rappresenta un gruppo di stakeholder rilevante anche la rete di agenti indipendenti con cui opera su tutto il territorio nazionale. La rete di vendita in Italia si riunisce regolarmente per uno scambio di opinioni ed esperienze, ed è anche costantemente aggiornata attraverso corsi di formazione. L'attenzione si concentra su una cultura della comunicazione aperta e un dialogo regolare al fine di consentire una cooperazione equa e responsabile.
2.30 CONTRATTI COLLETTIVI	
Percentuale di contratti collettivi	100%
Dipendenti senza contratto collettivo	Le condizioni di lavoro sono definite in base a contratti collettivi di lavoro.



L'ENERGIA CHE TUTTO MUOVE

- 2.1. Produrre in sicurezza in armonia con il territorio
- 2.2. La stima delle emissioni
 - 2.2.1. Scope 1: il calcolo delle emissioni dirette
 - 2.2.2. Scope 2: l'efficienza parte da noi
 - 2.2.3. Scope 3: la missione di Repower verso i clienti
- 2.3. Muoviamoci oltre
- 2.4. Twalking: i comportamenti virtuosi (walking) che comunicano (talking)



“

CONTINUEREMO A INVESTIRE NELLA PRODUZIONE DI ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI, CON PROGETTI SOSTENIBILI CAPACI DI GENERARE RISVOLTI POSITIVI ANCHE PER I TERRITORI E LE COMUNITÀ CHE LI ACCOLGONO.

Laura RUFFINI
Responsabile Fonti Rinnovabili e Progetti Speciali



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE



	COSA ABBIAMO FATTO FINORA	COSA FAREMO NEL 2023
Energia rinnovabile	Avviato l'intervento di reblading del Parco eolico di Lucera (in Puglia) su tutti i 13 aerogeneratori.	Completamento dell'intervento di reblading del Parco eolico di Lucera. Costruzione nuovo impianto fotovoltaico in Basilicata.
Parco auto aziendale	15 veicoli full electric o hybrid plug-in.	Proseguirà la sostituzione della flotta aziendale con veicoli elettrici o hybrid plug-in.



2.1. Produrre in sicurezza in armonia con il territorio

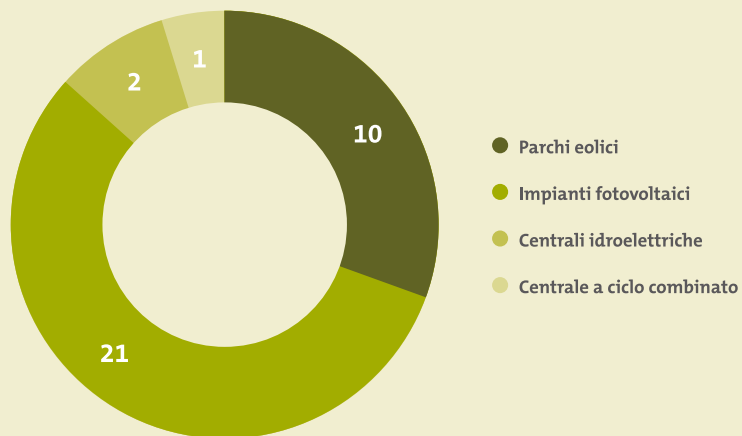
Innovazione, sicurezza e impatto. Il parco produttivo di Repower è caratterizzato da tecnologie di ultima generazione che garantiscono efficienza produttiva. Gli impianti sono inseriti in modo misurato e attento nel panorama paesaggistico italiano così da avere un limitato impatto ambientale e vengono supervisionati con regolarità perché la sicurezza sia sempre in primo piano.

L'energia rinnovabile è prodotta da 10 parchi eolici, 21 impianti fotovoltaici e 2 idroelettrici per una capacità produttiva totale di circa 112 MW di cui Repower detiene quote percentuali variabili. A questi si aggiunge una centrale a ciclo combinato da 400 MW.

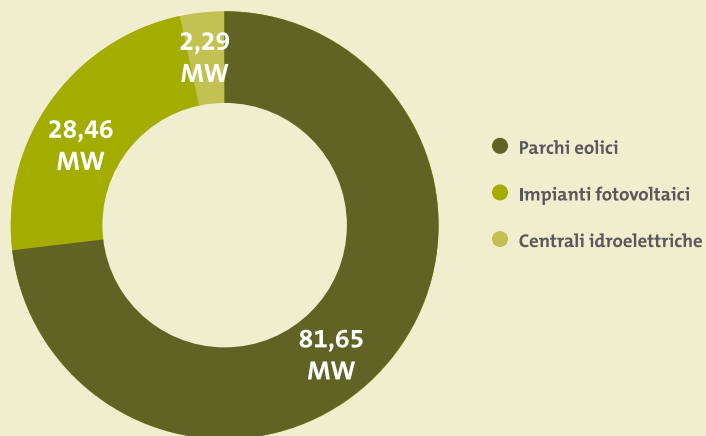
112 MW
DI CAPACITÀ PRODUTTIVA
TOTALE DI ENERGIA
RINNOVABILE



Siti produttivi per tipologia



Potenza da fonti rinnovabili (MW)



La dislocazione dei siti produttivi copre 9 regioni, con particolare concentrazione in quelle settentrionali e meridionali. Per la precisione, vista la peculiarità del territorio, le centrali idroelettriche sono collocate in Piemonte e Friuli-Venezia Giulia, mentre i parchi eolici si concentrano al sud e nelle isole.

REBLADING DI 13 AEROGENERATORI

SITI PRODUTTIVI PER REGIONE			
REGIONE	SITO	TIPOLOGIA	POTENZA MW
Basilicata	Corleto Perticara	Eolico	9,35
Campania	Teverola	Ciclo combinato	400
Friuli-Venezia Giulia	Codroipo	Fotovoltaico	3,8
	Varmo	Fotovoltaico	1,9
	San Polo	Idroelettrico	0,09
Liguria	Armo	Eolico	4,1
	Pian dei Corsi	Eolico	1,7
	Murialdo	Fotovoltaico	0,08
Piemonte	Comer	Idroelettrico	2,2
Puglia	Lucera	Eolico	26
	Provincia di Brindisi (10 impianti)	Fotovoltaico	9,6
	Salento (4 impianti)	Fotovoltaico	3
	Carbonaia II	Eolico	1
	Pavoni I	Eolico	1
	Terre di Conte	Eolico	1
	Rivamarina	Fotovoltaico	1
	Serre di Terlizzi	Fotovoltaico	0,98
Sardegna	Venti di Nurra	Eolico	9,5
	Rosario	Eolico	6
Sicilia	Busetto	Eolico	22
	Iacopelli	Fotovoltaico	0,7
Veneto	Castelguglielmo	Fotovoltaico	7,4

APPROFONDIMENTO

IL REBLADING DEL PARCO EOLICO DI LUCERA

Il parco eolico più importante in Italia si trova in Puglia, a Lucera, e conta 13 aerogeneratori per una potenza complessiva installata di 26 MW. Tra il 2021 e il 2022 è stata avviata la fase test del reblading (sostituzione delle pale preesistenti con nuove pale più lunghe e performanti) che ha interessato 4 aerogeneratori. Nel corso del 2022 è stato quindi avviato il reblading dei restanti 9 aerogeneratori e l'intervento sarà completato nel 2023. Senza aumentare il numero di aerogeneratori né il consumo di suolo, si stima un aumento di produzione del 13-15% e un aumento della vita utile dell'impianto.

Nel 2023, agli impianti esistenti si aggiungerà un nuovo impianto fotovoltaico per una potenza di 10 MW a Melfi, in Basilicata, su un'area a destinazione industriale. Nel 2022 sono già state ottenute le autorizzazioni e acquistati i moduli fotovoltaici e gli inverter.

Tra gli impianti citati, quello di Teverola è basato sulla tecnologia a ciclo combinato alimentata a gas naturale, ad altissima efficienza e limitato impatto ambientale, con una potenza elettrica installata di circa 400 MW nominali e una capacità produttiva annua che nel 2022 ha raggiunto gli 858 GWh. La gestione di esercizio è in capo a SET, società detenuta al 61% da Repower Italia. La produzione di energia elettrica è ceduta alla rete Terna a 380 kV. La centrale svolge un ruolo importante per la sicurezza dell'approvvigionamento energetico, negli ultimi anni ha prodotto anche energia di bilanciamento utilizzata per mantenere la stabilità della rete. Garantire la stabilità della rete è una sfida crescente con l'aumento della produzione di energia elettrica dipendente dalle condizioni atmosferiche.

Il sito di Teverola ha ottenuto la certificazione secondo la norma UNI EN ISO 14001 dall'ente di certificazione RINA SERVICES S.p.A. il 25 febbraio 2010 e ha ottenuto la registrazione EMAS il 6 Giugno 2011. Il sistema di gestione ambientale nel 2018 è stato aggiornato e adeguato ai requisiti della norma ISO 14001:2015 e a maggio 2018 SET ha ottenuto la certificazione secondo questo nuovo regolamento.

All'interno di questo impianto, i bisogni formativi in materia ambientale sono monitorati per ogni dipendente, che riceve una formazione mirata e, all'occorrenza, personalizzata sulle esigenze e responsabilità individuali. SET verifica l'efficacia della formazione in occasione degli audit programmati. Sin dall'inizio dell'attività, SET ha attribuito una notevole importanza ai rapporti con la comunità locale e le autorità, basando le relazioni sulla trasparenza. I dati di

natura ambientale - quali risultati delle emissioni, scarichi, risultati dei monitoraggi ambientali - sono inviati periodicamente ai vari enti. Inoltre, la dichiarazione ambientale è trasmessa annualmente a scuole, fornitori e a chiunque la richieda.

Con riferimento alle emissioni acustiche, negli anni 2007, 2011, 2014, 2018 e 2022 SET ha commissionato dei rilievi fonometrici lungo il perimetro della centrale, situata in una zona artigianale industriale. Dalla perizia fonometrica è emerso che la centrale rispetta i limiti previsti sia nel DPCM 1° marzo 1991 sia nel piano di zonizzazione acustica emesso dal Comune di Teverola (65 dB al perimetro diurno e notturno). Considerata la sua posizione in area pianeggiante, l'impianto non è osservabile da grandi distanze. La centrale si trova inoltre in un contesto fortemente antropizzato (zona industriale) e non sono presenti elementi paesaggistici di pregio, né insediamenti abitativi, nelle sue vicinanze. Lungo il perimetro della proprietà, SET ha inoltre messo in atto una serie di iniziative di mitigazione ambientale (filari alberati, siepi ecc.) che godono di costante manutenzione. Di conseguenza, l'impatto visivo può essere assunto come totalmente trascurabile, a eccezione della parte terminale della ciminiera.

2.2. La stima delle emissioni

La stima delle emissioni aziendali segue la metodologia internazionale UNI-EN-ISO 14064-1:2019 Specifiche e guida, al livello dell'organizzazione, per la quantificazione e la rendicontazione delle emissioni di Gas ad effetto serra e della loro rimozione, che richiama l'impostazione del GHG Protocol (scope 1, 2, 3). Applicando un approccio di tipo "equity share", la contabilizzazione delle emissioni clima-alternati per le società partecipate da Repower Italia avviene sulla base delle quote di capitale in possesso. Al fine di avere consapevolezza dell'intera catena

CENTRALE DI TEVEROLA,
SICUREZZA E FORMAZIONE
AMBIENTALE AL CENTRO

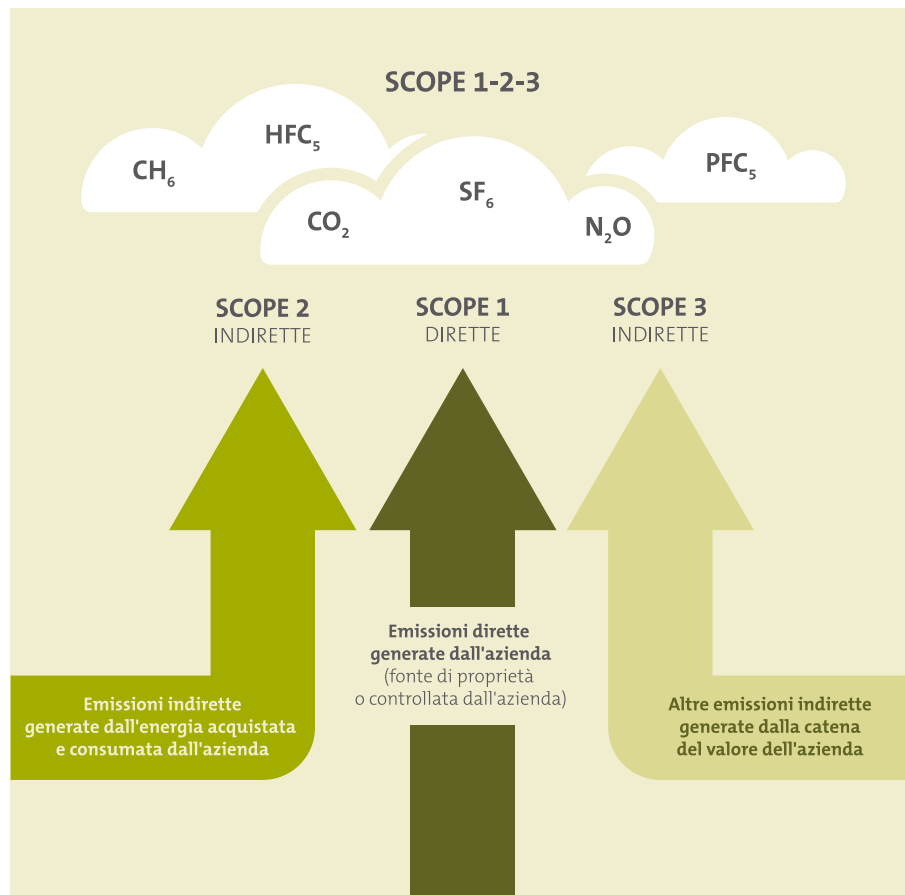
EMISSIONI ACUSTICHE
NEI LIMITI DI LEGGE:

65dB

AL PERIMETRO DIURNO
E NOTTURNO

del valore, l'analisi delle emissioni include le diverse attività a monte e a valle del proprio core business. È in questo modo che Repower identifica le aree di maggior impatto su cui può intervenire (scope 1 e 2) e quelle sulle quali il margine di intervento è limitato (scope 3). Queste ultime sono per la maggior parte direttamente connesse al core business di Repower e quindi legate ai volumi di energia elettrica e gas venduti: emissioni indirette derivanti dal trasporto, emissioni indirette generate dai prodotti utilizzati (acquistati e venduti) dall'organizzazione, emissioni indirette associate all'utilizzo dei prodotti da parte dei clienti finali. Inoltre a differenza di quanto avviene per un rivenditore di prodotti fisici, in cui le opzioni di ottimizzazione e decarbonizzazione della logistica

di trasporto sono relativamente influenzabili, Repower trasporta i suoi beni su un'unica infrastruttura "fissa" e operata da terzi in regime di sostanziale monopolio di mercato. In altre parole, le emissioni per il trasporto non sono minimamente influenzabili da parte di Repower per quanto riguarda l'efficienza delle linee. Repower ambisce a un modello di business dall'impatto ambientale sempre minore e per far questo ricerca un calcolo dettagliato delle proprie emissioni aziendali. Si inserisce in questo contesto il documento Inventario Emissioni, redatto annualmente al fine di rilevare la propria Corporate Carbon Footprint.



APPROFONDIMENTO



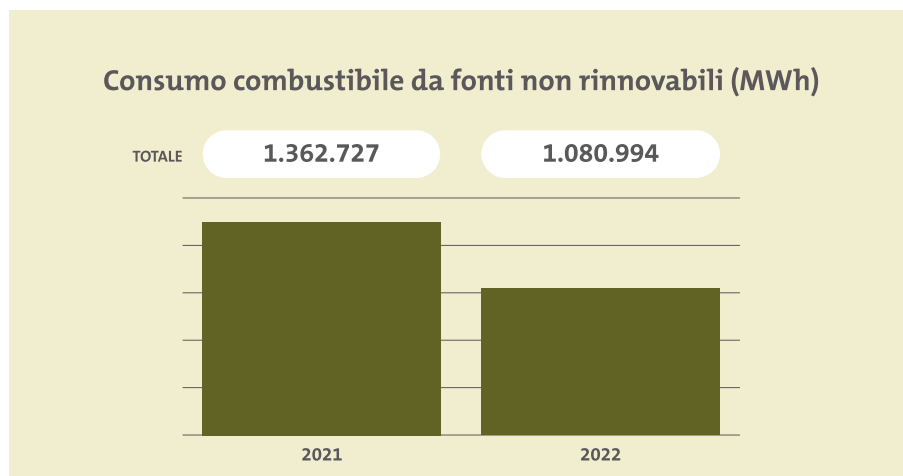
CORPORATE CARBON FOOTPRINT

Nel 2022, a fronte di 2.855.940 tons di CO₂eq a livello di organizzazione, le emissioni dirette (scope 1 del GHG protocol/categoria 1 della ISO) contribuiscono per 203.895 tonsCO₂eq, le emissioni indirette associate all'energia acquistata e consumata (scope 2 del GHG protocol/categoria 2 della ISO) ammontano a 1.096 tonsCO₂eq. Le categorie 3, 4 e 5 (scope 3 secondo GHG protocol) ammontano a un totale di 2.650.949 ton-sCO₂eq (93% del totale).

2.2.1. Scope 1: il calcolo delle emissioni dirette

La conoscenza puntuale delle emissioni dirette provenienti da fonti di proprietà o controllate dall'azienda è il punto di partenza, da qui si delinea l'orizzonte del miglioramento continuo. All'interno dell'Inventario Emissioni 2022, le emissioni dirette sono pari a 203.895 tonsCO₂eq.

CORPORATE CARBON FOOTPRINT PARTE 1, EMISSIONI DIRETTE					
REPOWER 2022			tCO ₂ eq	%CAT	% TOT
1	Emissioni e rimozioni dirette	203.895	tCO ₂ eq	100,00%	7,14%
1.1	Emissioni dirette da fonti stazionarie	203.778	tCO ₂ eq	99,94%	7,14%
1.2	Emissioni dirette da fonti mobili	67	tCO ₂ eq	0,03%	0,002%
1.2.2	Gasolio	53	tCO ₂ eq	0,03%	0,002%
1.2.1	Benzina	13	tCO ₂ eq	0,01%	0,000%
1.4	Emissioni dirette da fonti fuggitive	51	tCO ₂ eq	0,02%	0,002%

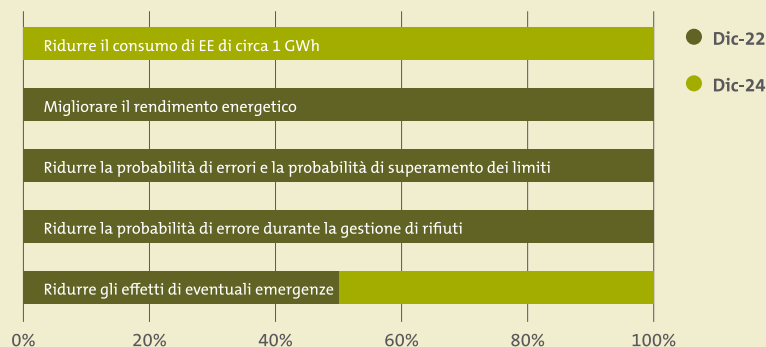


Il consumo di combustibili da fonti non rinnovabili riguarda principalmente la centrale a ciclo combinato di Teverola, in misura minore gli edifici di Milano per finalità di riscaldamento e infine i veicoli della flotta aziendale.

Lo strumento principale per il miglioramento delle prestazioni ambientali della centrale a ciclo combinato di Teverola è il Programma Ambientale, affidato alla Direzione di Repower. Il Programma Ambientale triennale è aggiornato annualmente ed è attualmente in corso il programma riportato nella tabella relativa al triennio 2022-2024.

EFFICIENTAMENTO DELLA CENTRALE DI TEVEROLA, AVANZAMENTO DEGLI OBIETTIVI POSTI PER IL TRIENNIO 2022-2024				
N.	ASPETTO AMBIENTALE	DESCRIZIONE OBIETTIVO	SCADENZA	STATO DI AVANZAMENTO
1	Rifiuti/emissioni	Ridurre gli effetti di eventuali emergenze	Dic - 24	50%
2	Rifiuti	Ridurre la probabilità di errore durante la gestione dei rifiuti	Dic - 22	100%
3	Emissioni aria	Ridurre la probabilità di errori e la probabilità di superamento dei limiti	Dic - 22	100%
4	Energia	Migliorare il rendimento energetico	Dic - 22	100%
5	Energia	Ridurre il consumo di EE di circa 1 GWh	Dic - 24	0%

Efficientamento della centrale di Teverola



Un parco macchine che si rinnova

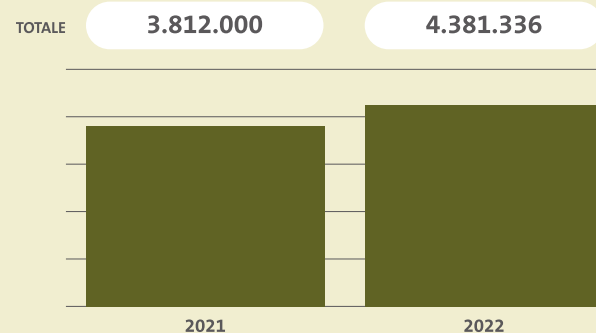
Nel 2022 è proseguita anche la graduale conversione dei veicoli a motore endotermico della flotta aziendale in veicoli elettrici o ibridi. La flotta aziendale complessiva (inclusa Teverola) comprende 36 veicoli, di cui attualmente 15 sono full electric o ibridi plug-in. Tutti gli altri veicoli saranno sostituiti con modelli elettrici o plug-in alla scadenza del contratto di locazione.

2.2.2. Scope 2: l'efficienza parte da noi

Nello scenario Repower, il consumo di elettricità per gli edifici e per la centrale di Teverola è una variabile importante nel calcolo delle emissioni indirette.

CORPORATE CARBON FOOTPRINT PARTE 2, EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 2 (approccio location based)					
REPOWER 2022			tCO ₂ eq	%CAT	%TOT
2	Emissioni indirette associate all'energia acquistata e consumata	1.096	tCO ₂ eq	100,00%	0,04%
2.1	Emissioni indirette associate all'elettricità acquistata	1.085	tCO ₂ eq	98,99%	0,04%
2.1.1	Auto elettriche	11	tCO ₂ eq	1,01%	0,0004%

Consumo totale di elettricità acquistata dalla rete (buildings e Teverola) KWh



L'efficientamento delle risorse informatiche

Nel marzo 2022, Repower Italia ha ultimato un programma di sostituzione dei pc esistenti fissi con pc portatili e altamente performanti, precisamente 44 pc che equivalgono alla sostituzione di circa il 30% di tutto il parco macchine del workplace aziendale. Questo intervento va in una doppia direzione: ridurre i

10,16 MWh
ANNUI RISPARMIATI GRAZIE
AL NUOVO PARCO MACCHINE
DEL WORKPLACE E AL CLOUD
DATACENTER

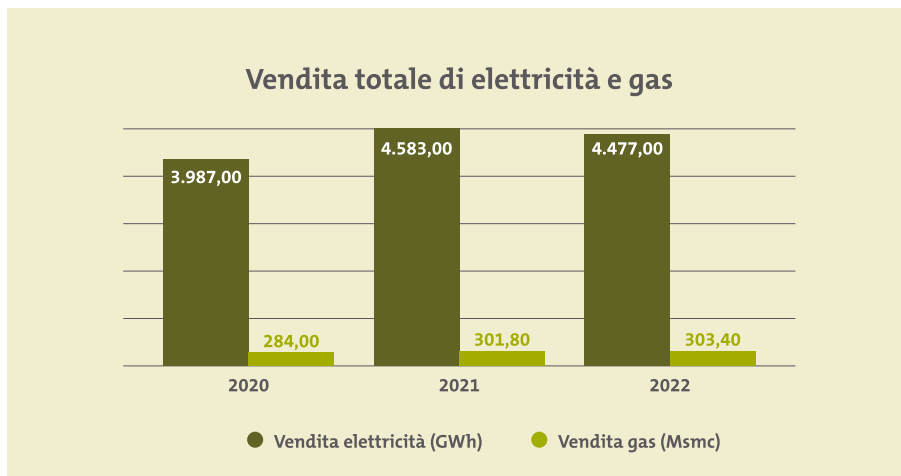
consumi energetici e consentire lo smart-working per il personale, con conseguente riduzione degli impatti dovuti agli spostamenti dei dipendenti. I pc fissi, indicativamente, consumavano 84W ciascuno. I nuovi portatili, collegati alle scrivanie in ufficio, consumano 65W ciascuno. Lo scostamento è di 19W per singola stazione, per un risparmio energetico complessivo di circa 1,4 MWh/annui. In termini di risparmio energetico, merita considerazione anche la migrazione dell'80% dei sistemi prima allocati nel Datacenter fisico della sede di Milano a favore di un cloud Datacenter ad alta efficienza e alimentato a energia rinnovabile. Più nel dettaglio è stata dismessa una potenza pari a 1.000 W che lavorava h24 e 7 giorni su 7. Il mancato consumo elettrico dovuto alla dismissione delle macchine è pari 8,76 MWh/annui.

2.2.3. Scope 3: la missione di Repower verso i clienti

Spingendosi oltre i confini aziendali, Repower monitora le emissioni indirette anche a monte e a valle della sua catena del valore. Completa la misurazione della propria impronta carbonica il calcolo delle emissioni indirette Scope 3.

CORPORATE CARBON FOOTPRINT PARTE 3, EMISSIONI INDIRETTE SCOPE 3					
REPOWER 2022			tCO ₂ eq	%CAT	%TOT
3	Emissioni indirette associate ai trasporti	355.826	tCO₂eq	100,00%	12,46%
3.1	Emissioni associate al trasporto e alla distribuzione a monte di beni	246.414	tCO ₂ eq	69,25%	8,63%
3.1.2	Gas naturale trasportato	98.074	tCO ₂ eq	27,56%	3,43%
3.1.4	WTT Gas naturale	82.509	tCO ₂ eq	23,19%	2,89%
3.1.1	Elettricità trasportata	65.723	tCO ₂ eq	18,47%	2,30%
3.1.3	WTT Elettricità consumata	108	tCO ₂ eq	0,03%	0,00%
3.2	Emissioni prodotte dal trasporto a valle e dalla distribuzione di merci	109.335	tCO ₂ eq	30,73%	3,83%
3.2.1	Energia elettrica distribuita	108.554	tCO ₂ eq	30,51%	3,80%
3.2.2	Gas naturale distribuito	781	tCO ₂ eq	0,22%	0,03%
3.3	Emissioni derivanti dal pendolarismo dei dipendenti	77	tCO ₂ eq	0,02%	0,00%
4	Emissioni indirette associate ai prodotti impiegati dall'organizzazione	1.691.590	tCO₂eq	100,00%	59,23%
4.1	Emissioni associate a beni e servizi acquistati	1.691.580	tCO ₂ eq	100,00%	59,23%
4.1.1	Elettricità acquistata	1.546.210	tCO ₂ eq	91,41%	54,14%
4.1.2	Gas naturale acquistato	145.365	tCO ₂ eq	8,59%	5,09%
4.3	Emissioni associate allo smaltimento di rifiuti solidi e liquidi	18	tCO ₂ eq	0,00%	0,001%
5	Emissioni indirette associate all'uso del prodotto dell'organizzazione	603.533	tCO₂eq	100,00%	21,13%
5.1	Emissioni o rimozioni associate all'uso del prodotto	603.533	tCO ₂ eq	100,00%	21,13%

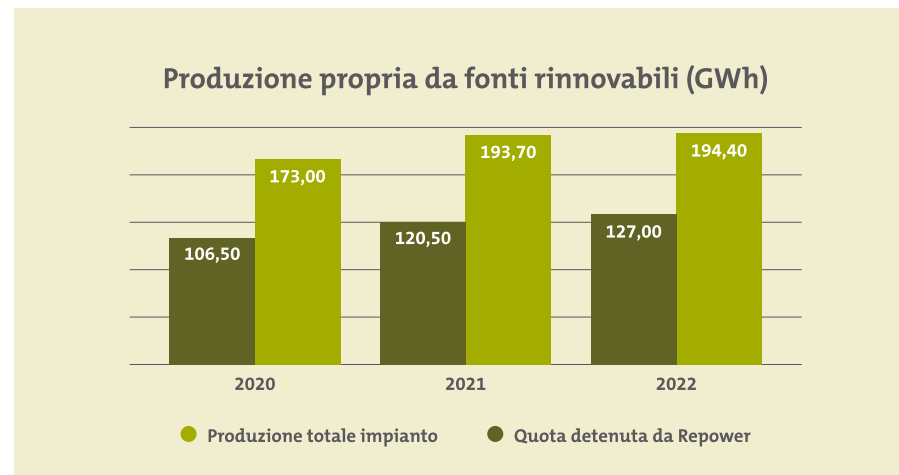
Il parametro maggiormente impattante nell'insieme complessivo delle emissioni sono le emissioni indirette legate alla vendita di elettricità e gas ai propri clienti, che si inseriscono sia a monte sia a valle della catena del valore e che restituiscono a Repower una prospettiva più ampia dell'impatto ambientale.



L'ENERGIA RINNOVABILE FORNITA DA REPOWER È 100% CERTIFICATA TÜV SÜD

Tra le sue proposte di fornitura, Repower offre energia rinnovabile al 100% ai suoi clienti, dichiarando in modo trasparente l'impianto rinnovabile da cui proviene l'energia consumata e la fonte usata per produrla (vento, acqua e sole). In parte questa tipologia di fornitura è soddisfatta grazie a energia proveniente dagli impianti di produzione da fonte rinnovabile di Repower Italia. L'energia verde di Repower, oltre a essere coperta dalle Garanzie di Origine previste dalla normativa, è anche dotata di una certificazione volontaria emessa da TÜV SÜD, marchio accreditato e riconosciuto a livello internazionale.

Nell'ottica di ridurre le emissioni riconducibili



alle forniture di energia elettrica ai propri clienti, Repower propone anche servizi di efficienza energetica.

Accompagnare le aziende nella comprensione e nell'attuazione dell'efficientamento energetico è una missione che sta a cuore a Repower. L'efficientamento infatti porta non solo risparmio per il cliente, ma si traduce anche nel fare un uso consapevole di elettricità e gas, limitando gli sprechi. Il risparmio inizia proprio dalle abitudini di consumo e senza interferenze con la produttività, perché un utilizzo efficiente dell'energia consente di impiegarne meno a parità di servizio. Questo ha un impatto positivo a valle della catena del valore di Repower e allo stesso tempo su quella delle aziende clienti.

Solo nel 2022, quattro nuove proposte sono state aggiunte al bagaglio dei consulenti Repower: MAPPA, MIRA e MISURA, specificamente mirate al monitoraggio dei consumi energetici non produttivi, e la proposta di installazione e manutenzione di impianti fotovoltaici. I servizi di efficienza energetica proposti da Repower interessano quindi diverse aree tematiche.

SERVIZI DI EFFICIENTAMENTO ENERGETICO			
Analisi e monitoraggio dei consumi energetici	Diagnosi energetica	Indagine sugli impianti	Relamping a led
MAPPA	FOCUS	VAMPA	DIODA
MIRA		SIBILA	
MISURA			
eFFettiva			

Analisi e monitoraggio dei consumi energetici

- **MAPPA** – Fotografa e quantifica il costo dei consumi energetici rilevati fuori dall’orario di produzione dell’azienda cliente. Nel corso del 2022 è stata adottata da 476 clienti. I consumi potenzialmente non utili ai fini produttivi complessivamente rilevati da MAPPA nel 2022 ammontano a 56 GWh.
- **MIRA** – Analizza i consumi elettrici e individua quelli potenzialmente non utili ai fini produttivi, calcola i costi associati e suggerisce come ridurli. L’analisi mette in evidenza in quali momenti si verificano i principali consumi non utili ai fini produttivi, suggerendo al cliente dove sia opportuno intervenire per ridurre i costi. Nel 2022 il servizio è stato adottato da 16 clienti e ha rilevato 1.777.040 kWh di consumi potenzialmente non utili ai fini produttivi e quindi comprimibili.
- **MISURA** – Servizio di consulenza completo e a lungo termine per la gestione energetica dell’impresa.
- **eFFettiva** – Servizio di misurazione e monitoraggio dei consumi elettrici, per scoprire come e dove l’azienda consuma e individuare i piccoli interventi sulle abitudini di consumo che riducono gli sprechi energetici e generano risparmio.

NEL 2022 IL SERVIZIO MIRA HA INDIVIDUATO **1.777.040 KWH DI CONSUMI POTENZIALMENTE NON UTILI AI FINI PRODUTTIVI**

Diagnosi energetica

- **FOCUS** – Una diagnosi energetica completa, che individua sistemi di gestione dell’energia più efficienti e interventi ad hoc. Consente a clienti energivori e grandi imprese di rispondere all’obbligo normativo e a tutte le aziende di conoscere i propri modelli di consumo energetico individuando potenziali ambiti di efficientamento.

Indagine sugli impianti

- **VAMPA** – Un’indagine termografica su apparati elettrici, che rileva le differenze di temperatura potenzialmente riconducibili a guasti e anomalie.
- **SIBILA** – Un servizio che rileva e quantifica le perdite di aria nei circuiti ad aria compressa e calcola quindi l’energia sprecata. Nel corso del 2022 sono state effettuate 129 analisi e rilevati 3.820 punti di perdita nei circuiti di aria compressa, corrispondenti a uno spreco di 70.000 litri di aria al minuto e pari a 831.000 € di costi per energia sprecata.

GRAZIE A SIBILA, NEL 2022 RILEVATO UNO SPRECO 70.000 LITRI DI ARIA AL MINUTO

Relamping a LED

- **DIODA** – Un servizio completo di relamping a LED, che parte dallo studio dell’ambiente di lavoro. Nel 2022 sono stati gestiti 187 contratti DIODA e installati presso i clienti 33.300 corpi illuminanti LED in sostituzione di altrettanti corpi illuminanti preesistenti. I consumi sono stati ridotti del 60% grazie all’intervento di relamping, con un conseguente risparmio nei costi energetici pari a 669.000 €/anno complessivi.

Particolarmente indicato per le aziende interessate a tematiche di efficienza energetica e sostenibilità ambientale è anche il servizio orientato alla fornitura e manutenzione di un impianto

fotovoltaico che permette di contrarre la spesa energetica mediante l'autoconsumo dell'energia elettrica rinnovabile prodotta e gli incentivi del GSE (Gestore dei Servizi Energetici) per la quota non utilizzata e immessa in rete.

Si tratta di un progetto molto ampio, che necessita di assistenza nel tempo. Repower ha quindi scelto un partner di riferimento e nel 2022 ne ha acquisito il 30%.

Il piano spostamenti casa lavoro

Uno strumento per avere consapevolezza delle emissioni indirette legate agli spostamenti dei dipendenti è il Piano degli Spostamenti Casa Lavoro (PSCL) che mappa le abitudini di spostamento dei dipendenti e agevola la scelta di modalità di trasporto alternative, più sostenibili, che abbiano ricadute positive sull'impronta ecologica aziendale. La CO2 emessa dai dipendenti dell'azienda è misurata in 77,03 tonnellate/anno. Nell'ottica di sviluppo di un modello di mobilità sostenibile, il Trasporto Pubblico Locale (TPL) rientra tra le modalità di spostamento che consentono di attenuare l'impatto ambientale. Da oltre 10 anni Repower offre ai propri dipendenti un'agevolazione per l'acquisto degli abbonamenti al TPL. Nel 2022, il 21% dei dipendenti ha usufruito di tale agevolazione. Basandosi sui dati di una survey interna condotta nel 2021 nell'ambito della predisposizione del Piano degli Spostamenti Casa Lavoro è emerso che l'introduzione di ulteriori agevolazioni potrebbe portare il tasso di utilizzo dei mezzi pubblici ad aumentare di circa l'8% con conseguente diminuzione nell'utilizzo dei mezzi privati.

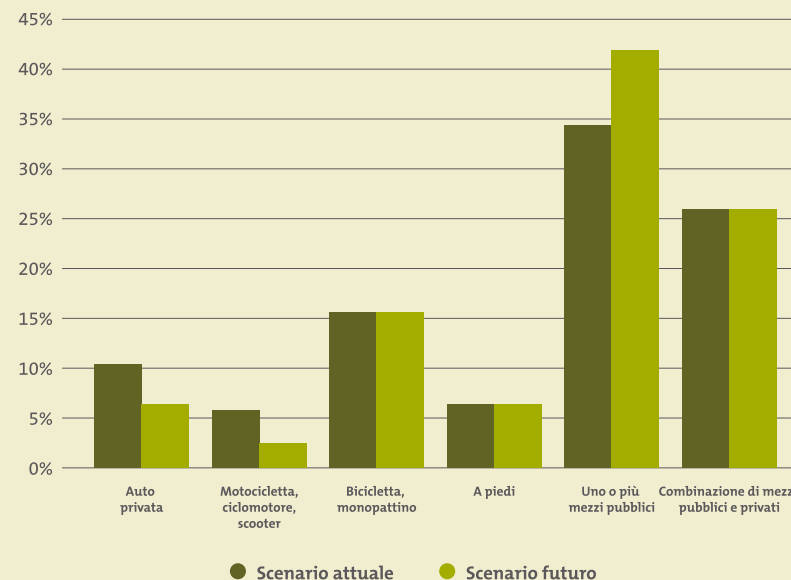
Attraverso la stessa survey, è stato possibile rappresentare su mappa i dipendenti propensi a utilizzare i servizi sharing per compiere lo spostamento casa lavoro, che sono risultati essere circa il 53% del campione. Localizzandoli sulla mappa è stato possibile ricavare quanti

21%
DEI DIPENDENTI
HA USUFRUITO
DELL'AGEVOLAZIONE
PER GLI ABBONAMENTI
AL TRASPORTO PUBBLICO
LOCALE

Ripartizione modale a seguito dell'introduzione di un contributo per l'acquisto dell'abbonamento

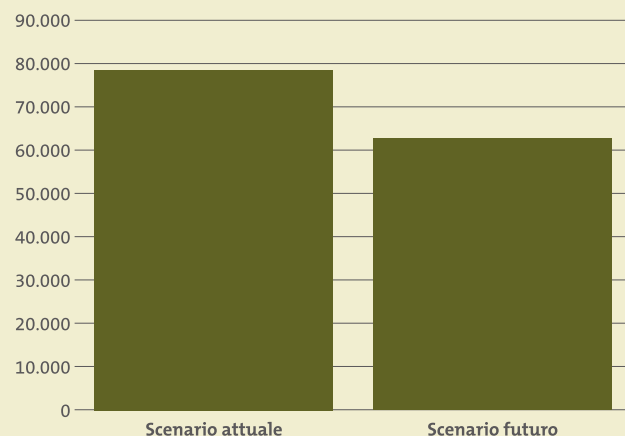
L'utilizzo dell'auto privata
diminuisce del 5%

L'utilizzo dei mezzi pubblici
aumenta dell'8%

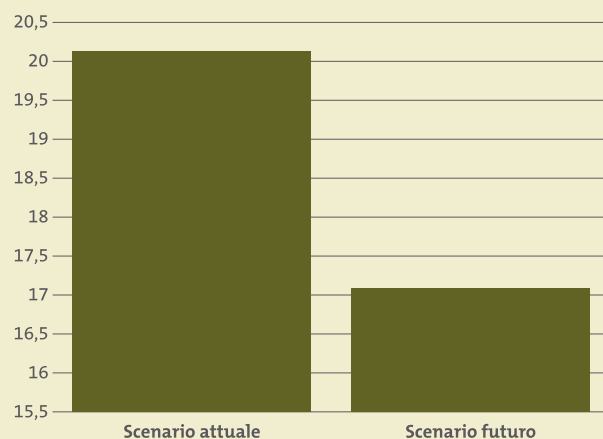


rispondenti rientrassero nell'area di copertura dei servizi sharing. In conclusione, il 22% dei rispondenti è propenso e rientra nell'area di copertura.

Questa è una direzione verso la quale lavorare: le nuove scelte di mobilità consentirebbero riduzioni sia in termini di anidride carbonica emessa con 14.540 kg/anno in meno, sia in termini di polveri sottili con 3 kg/anno in meno.

Emissioni di CO₂ (kg/anno)

Emissioni di PM10 (kg/anno)



2.3. Muoviamoci oltre

Un'attenzione speciale è dedicata alla promozione e allo sviluppo della mobilità elettrica, settore nel quale Repower è attiva già dal 2010. L'impegno nella mobilità elettrica esprime la ricerca costante di equilibrio tra innovazione industriale e rispetto dei luoghi, abbinando la tecnologia più evoluta a un design esclusivo e ricercato. Mezzi elettrici e infrastrutture di ricarica sono pensati per integrarsi nel contesto urbano e lavorativo di chi li adotta per assecondare uno stile di vita sostenibile.

Le soluzioni per la mobilità elettrica prevedono:

- Individuazione del sistema di ricarica più adatto.
- Servizio telematico di gestione delle ricariche e manutenzione degli strumenti.
- Grafica a terra VEP per segnalare la presenza dello strumento di ricarica e personalizza l'area di sosta.
- Nel Garage di Repower, strumenti di trasporto e di ricarica che uniscono performance e design: LAMBRO, DINA, E-LOUNGE, GIOTTO, PALINA, SYMBIOSIS.

2.4. Twalking: i comportamenti virtuosi (walking) che comunicano (talking)

Nel mondo della sostenibilità le parole (talking) e le abitudini di comportamenti virtuosi (walking) si rafforzano a vicenda. Se un comportamento sostenibile ha bisogno di essere spiegato, reso visibile, promosso perché dia origine a casi di emulazione altrettanto virtuosa, le parole hanno bisogno di concretezza per smuovere le titubanze e abbassare i meccanismi di difesa.

Repower consegna ai clienti eccellenti gli **Attestati di sostenibilità energetica** e diffonde le buone pratiche con **Insegne di stima** e **Power talks**, interviste a clienti virtuosi che vogliono

promuovere la propria attenzione verso tematiche di sostenibilità - perseguita anche attraverso le soluzioni Repower - poi veicolate mediante i canali social di Repower.

L'attività divulgativa e formativa prosegue attraverso linguaggi innovativi e canali aperti alla collettività.

Homo Mobilis, piattaforma di informazione sul mondo della mobilità sostenibile. Attivo anche su Facebook, Twitter e Instagram.

Ricarica 101, un circuito di ricarica capillare unico nel suo genere, che coinvolge un gruppo selezionato di aziende italiane riconosciute come eccellenze nel proprio settore, dotate di colonnine di ricarica Repower. Permette di attraversare l'Italia con un veicolo elettrico e ricaricarsi durante piacevoli soste nelle strutture.

Recharge Around, l'app che segnala tutti i punti di ricarica attivi in Italia e all'estero, mostra la disponibilità delle infrastrutture di ricarica e i dettagli sulle prese e fornisce informazioni sulla struttura che ospita la colonnina di ricarica. Per incentivare comportamenti sostenibili nel lavoro di tutti i giorni è stato messo a punto anche il **Cubo Verde Dentro**. Dedicato alle aziende che sottoscrivono la fornitura da fonti rinnovabili, è un kit di esempi concreti e materiali pronti all'uso con cui il cliente può promuovere la propria scelta green.





IL VALORE DEI VALORI: PERSONE, RELAZIONI, TERRITORIO

- 3.1. La mescolanza, principio-faro per le risorse umane
- 3.2. Gli agenti di vendita, una rete che illumina il territorio
- 3.3. Comunità, sorgente di ricarica quotidiana



“

LA COLLABORAZIONE
FRA TEAM, FAVORITA DA
RAPPORTI INTERPERSONALI
APERTI E INFORMALI,
STIMOLA LA CONDIVISIONE
DELLE INFORMAZIONI E IL
SENSO DI APPARTENENZA
CHE ALIMENTANO IL
LAVORO DI TUTTI I GIORNI.

Sabrina BORSANI
Responsabile Risorse Umane



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE

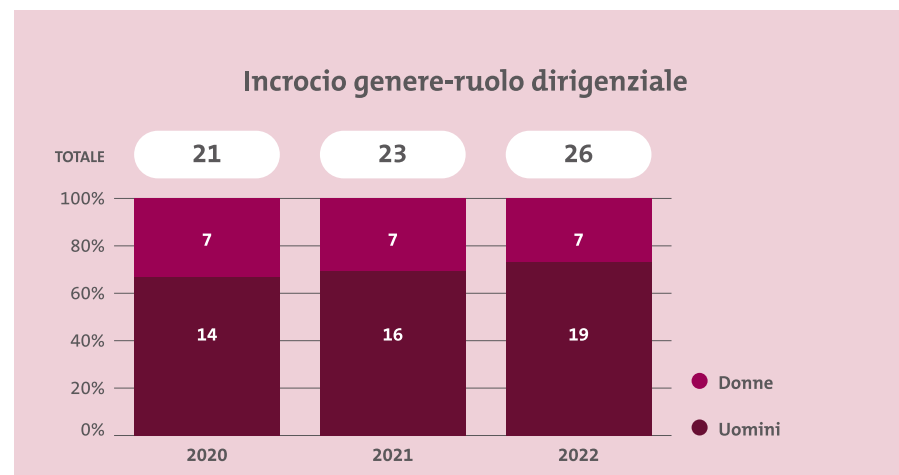
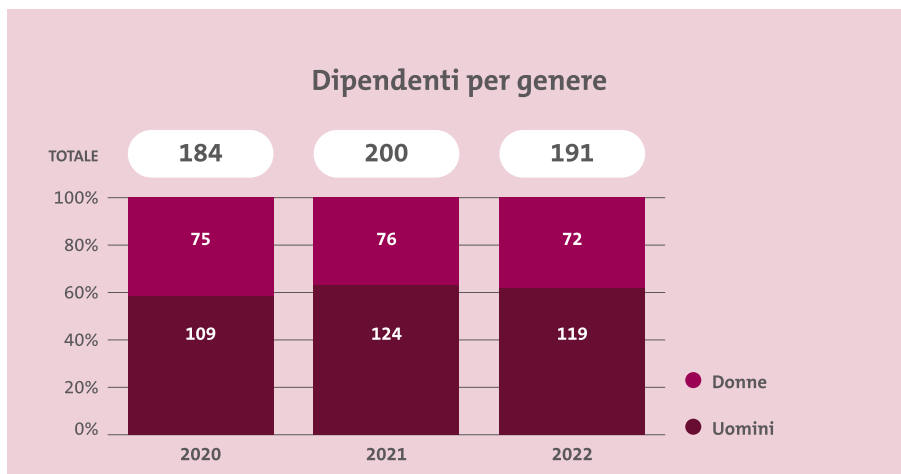


	COSA ABBIAMO FATTO FINORA	COSA FAREMO NEL 2023
Sostenibilità digitale	17 progetti di Robotic Process Automation realizzati	7 progetti già avviati
Ridurre i gender gap/ stimolare l'occupazione giovanile	38% donne assunte 27% donne in posizioni apicali +27% giovani assunti	Almeno il 50% delle posizioni del comitato per la sostenibilità ricoperto da donne
Supportare la qualità della rete di agenti di vendita	10.979 ore di formazione a 470 agenti	17 moduli formativi sulla sostenibilità ognuno dedicato a un diverso SDG



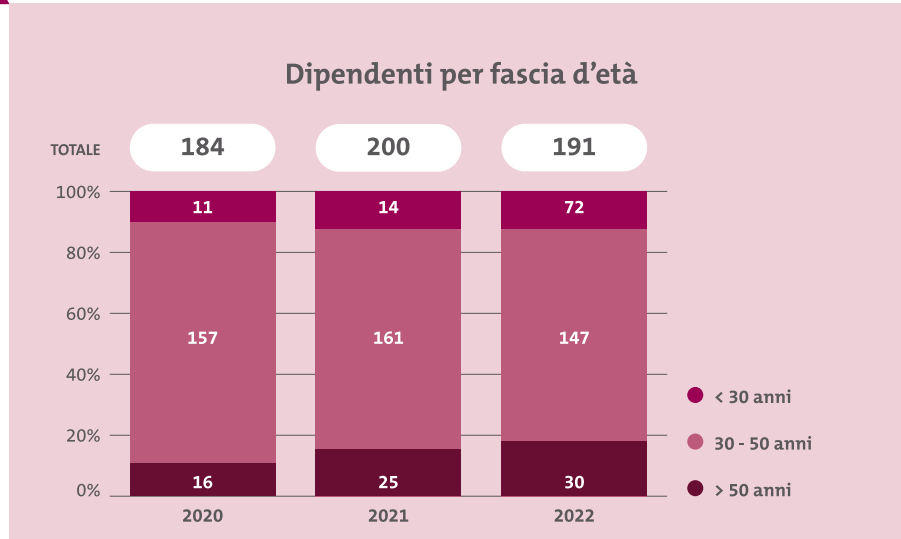
3.1. La mescolanza, principio-faro per le risorse umane

La comunità dei dipendenti Repower è cresciuta dal 2020 al 2022 del 3,8%, fino a raggiungere il numero complessivo di 191 persone, di cui il 38% sono donne. Le donne che ricoprono ruoli dirigenziali sono il 27%.



Dal punto di vista anagrafico, la maggior parte della popolazione appartiene alla fascia di età dai 30 ai 50 anni (grafico 3). Dal 2020, è cresciuto del 27% il numero di assunti under 30.

+27%
UNDER 30 ASSUNTI NEGLI
ULTIMI 3 ANNI



Dal punto di vista contrattuale, il 98% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato.

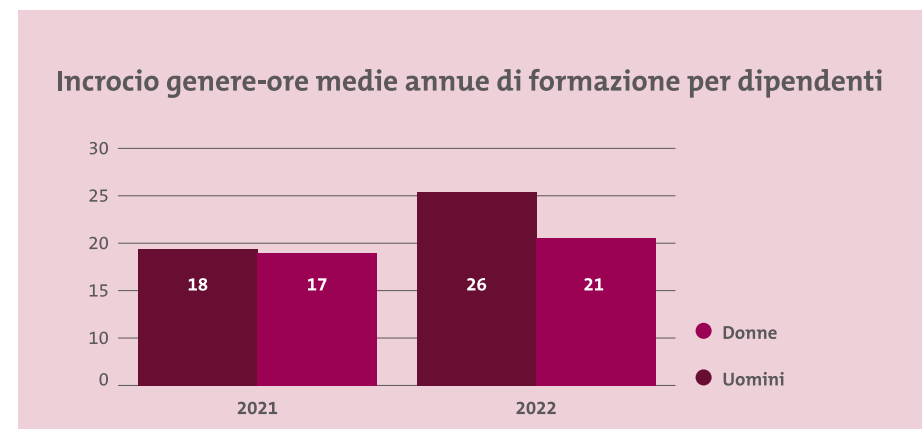


La gestione e cura delle relazioni con i dipendenti partono dai momenti di ascolto che saggiano periodicamente la soddisfazione dei dipendenti su tematiche specifiche. Nel 2022 è stato somministrato un questionario per misurare la qualità dei servizi informatici e in particolare le aree di miglioramento del lavoro da remoto.

CIASCUN DIPENDENTE RICEVE IN **MEDIA 24 ORE** DI FORMAZIONE ALL'ANNO

La parola d'ordine nella gestione delle risorse umane è mescolanza, prima di tutto del sapere. Alla formazione è attribuita una forte rilevanza. Le sue qualità ed efficacia sono misurate costantemente. Accanto ai più tradizionali momenti formativi sulle competenze tecniche, di formazione manageriale, di lingua, si incoraggia la partecipazione a eventi formativi, convegni, workshop i cui contenuti siano orientati a tematiche legate ad ampio spettro all'innovazione, sia essa di tipo tecnologico, metodologico, manageriale o tecnico.

Nel 2022, al fine di aiutare i dipendenti a capire quanto la situazione geopolitica potesse avere un impatto sul business dell'azienda, sono stati organizzati webinar con esperti in materia, come Davide Tabarelli, docente all'Università di Bologna, oltre che Presidente e Fondatore di NE-Nomisma Energia.



APPROFONDIMENTO



DISCOLunch

Tra i momenti formativi più importanti volti alla diffusione di sapere innovativo, al di là delle specifiche competenze tecniche, emergono quelli relativi a:

- Sales transformation. Evoluzione dei processi di acquisto e le sfide per le vendite.
- Marketing da dove viene e dove sta andando.
- Dalle neuroscienze alla neuroazienda. Tecniche applicate di sopravvivenza.
- Il digital marketing.
- Il ruolo della funzione materna nelle organizzazioni.
- L'evoluzione delle organizzazioni e delle loro modalità comunicative dopo il Covid-19.
- La Brand Reputation.
- Un mondo inquinato dai debiti.
- Noi siamo foresta: allearsi con gli alberi contro le crisi del nostro tempo.

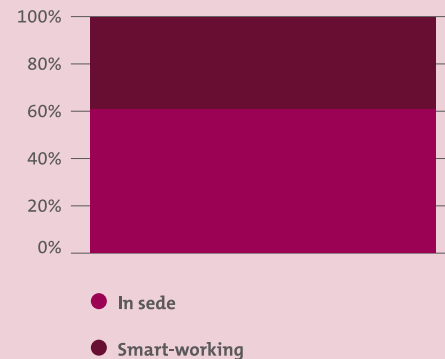
I DISCOLunch sono specifici approfondimenti tra i dipendenti e i professionisti esterni in grado di portare valore aggiunto. Organizzati con cadenza periodica, coinvolgono tutta l'azienda e rappresentano sia un modo per confrontarsi su argomenti legati al business e a temi di attualità trasversali all'ambito di riferimento, sia un momento di convivialità.

La mescolanza è stimolata anche attraverso il lavoro in team interfunzionali che favoriscano il travaso di conoscenze e lo scambio di punti di vista differenti. Inoltre, laddove possibile e in base alle opportunità organizzative, si agevola la job rotation, che consente alle persone di conoscere aree funzionali diverse nell'impresa e di applicare le proprie competenze in ambiti differenti.

Repower sta avviando significativi progetti nell'ambito della sostenibilità digitale, nella consapevolezza che esistono relazioni tra la trasformazione digitale e il raggiungimento degli obiettivi di sviluppo sostenibile.

Lo smart working è una realtà per il 90% della popolazione aziendale della sede di Milano per 9 giorni al mese. I dipendenti sono stati formati su come condurre efficaci meeting online e come ottimizzare i tempi del lavoro da remoto.

Proporzione lavoro in sede / smart-working per il 90% dei dipendenti



Lo sviluppo sostenibile passa anche attraverso la trasformazione digitale dei processi lavorativi. Con riferimento alle risorse umane, ha un impatto sulla sostenibilità la digitalizzazione di attività lavorative ripetitive e prive di valore aggiunto, attività che rappresentano una fonte di minima soddisfazione per la crescita e lo sviluppo professionale delle persone. L'introduzione in azienda della Robotic Process Automation (RPA) ha consentito l'automazione di procedure multi-piattaforma in modo non invasivo e il risparmio di tempo speso dai dipendenti in attività ripetitive a basso valore aggiunto, risparmio stimato in 10

**ROBOTIC PROCESS
AUTOMATION** PER LA
SOSTENIBILITÀ DIGITALE

giorni/uomo al mese su un team di 7 persone. Attualmente Repower conta 17 robot in esercizio a supporto del business e altri 7 in pipeline. A supporto dei processi IT e del business interviene anche Magellano, la piattaforma che restituisce diverse mappe (concettuale, applicativa, infrastrutturata) per la gestione dei processi interni.

95%
DEI DIPENDENTI GODE
DI UN'ASSICURAZIONE
SANITARIA INTEGRATIVA

L'approccio aziendale orientato all'attenzione nei confronti dei bisogni dei dipendenti ha visto, nel periodo tra luglio e dicembre 2022, elargire aiuti aggiuntivi, rispetto a quelli già previsti dal Decreto Aiuti, per compensare i rincari di utenze domestiche e carburante.

Il 95% dipendenti, quindi non solo chi ricopre ruoli dirigenziali, dispone di un'assicurazione sanitaria privata aggiuntiva rispetto a quella obbligatoria, che può essere estesa a tutti i componenti della propria famiglia.

In ottemperanza al D.Lgs. 81/2008 in azienda è stato implementato un sistema di valutazione dei rischi ed esiste un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Il personale partecipa ciclicamente alla formazione in materia di salute e sicurezza come previsto dalla normativa vigente.

ORE MEDIE ANNUE DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA PER DIPENDENTE		
	2021	2022
Ore medie annue di formazione sulla sicurezza per dipendente	784	618

Tutto il personale della sede di Milano è sottoposto alla sorveglianza sanitaria come previsto dalla normativa vigente e il numero di infortuni è molto basso, del tutto sotto controllo in relazione ai profili professionali di video-terminalisti e di tecnici-amministrativi che vi lavorano. I rischi per

la salute e la sicurezza dei lavoratori posseggono una natura diversa nella centrale di Teverola, nella quale dall'inizio dell'attività non si è verificato alcun infortunio grazie al Sistema di Gestione della Sicurezza implementato.

NELLA CENTRALE DI TEVEROLA, NESSUN INFORTUNIO SI È VERIFICATO DALL'INIZIO DELL'ATTIVITÀ

APPROFONDIMENTO



SICUREZZA NELLA CENTRALE DI TEVEROLA

Nella centrale di Teverola la valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori è sviluppata e gestita in accordo con quanto previsto dal d.lgs. n.81/2008. Esiste un Sistema di Gestione della Sicurezza (SGS) e nel 2011 è stata ottenuta la certificazione del SGS secondo la norma OHSAS 18001:2007 e nel 2020 secondo la norma ISO 45001:2018 dal RINA Services. Al fine di garantire l'efficace funzionamento del sistema si fa ricorso a riunioni periodiche tenute dai responsabili di centrale durante le quali si discute di argomenti inerenti la salute e sicurezza; audit interni con frequenza trimestrale; comunicazione continua; formazione in accordo con il piano approvato a inizio di ogni anno; esercitazioni periodiche con simulazione di emergenze.

3.2. Gli agenti di vendita, una rete che illumina il territorio

La rete vendita rappresenta per Repower la leva nevralgica del contatto con i clienti sul territorio. La scelta unica operata dall'azienda è stata quella di identificare per ogni cliente un consulente commerciale dedicato. Per questo motivo lo stimolo alla forza vendita a essere sempre allineata con i valori aziendali e il suo forte commitment hanno un'importanza fondamentale. Il 2022 si è chiuso con circa 470 agenti monomandatari e plurimandatari in forza a Repower. Gli agenti hanno in media un rapporto lavorativo lungo 5 anni con l'azienda e più del 20% di loro lavora con Repower da oltre 10 anni.

Nel corso del suo sviluppo professionale il consulente Repower diventa punto di riferimento per un portafoglio di clienti mettendo quindi al

20%
DELLA RETE VENDITA
LAVORA DA OLTRE 10 ANNI
CON REPOWER

centro della propria attività l'aspetto consulenziale.

Contestualmente, coloro che dimostrano particolare attitudine a livello tecnico hanno l'opportunità di accedere a percorsi di sviluppo e formazione e diventare punto di riferimento all'interno della rete commerciale per determinati prodotti o servizi (es. il termografo, l'esperto di aria compressa).

Esiste infine un percorso per diventare area manager e mettere la centro della propria attività il coordinamento e la crescita dei consulenti. Si tratta questa di una carriera aperta a tutti poiché esistono regole note e condivise per accedervi. Nello specifico, i requisiti ad oggi sono: il raggiungimento di parametri quantitativi e qualitativi (KPI), una relazione/valutazione da parte del responsabile diretto ed un colloquio con la Direzione Commerciale.

Investire sulla creazione di una squadra che, oltre a comprovate competenze tecniche, sia capace di costruire relazioni di qualità con il mercato significa impostare le attività di ricerca e di sviluppo dei talenti in modo efficace fin dai primi step.

Le attività di recruitment avvengono tramite canali diversificati come i consorzi universitari (es. Almalaurea), la partecipazione a eventi di employer branding sul territorio nazionale (Career Day) e l'organizzazione di job meeting in modalità virtuale (webinar).

Dal punto di vista strategico, l'inserimento di profili junior nella struttura commerciale di Repower è un tema di rilievo a cui viene dedicata un'attenzione specifica.

I pilastri sui quali poggia la formazione e lo sviluppo delle risorse umane, fin dall'inserimento, sono:

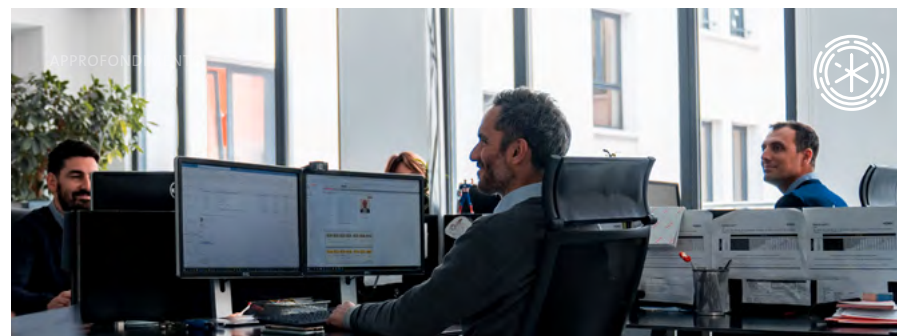
- sapere - formazione tecnica, conoscenza dei prodotti, del mercato e delle opportunità;
- saper fare - condurre una negoziazione

efficace, guidare il cliente nelle scelte, utilizzare adeguatamente supporti e strumenti tecnologici;

- saper essere - acquisire consapevolezza del ruolo e maturare il senso di appartenenza all'azienda.

**TALENT MANAGEMENT
FONDATO SU 3 PILASTRI
DEL SAPERE**

**GINNASIO, OLTRE 150
MODULI FORMATIVI E 10.979
ORE DI FORMAZIONE**



GINNASIO, L'ACADEMY DELLA RETE VENDITA

Dal gennaio 2022, il potenziamento digitale dell'academy Ginnasio rivolta agli agenti di vendita ha rappresentato un punto di svolta importante nella formazione della rete di vendita. Diventa blended, un mix di momenti di aula tradizionale, aula virtuale e moduli e-learning.

Particolare importanza ed enfasi viene posta nella fase di inserimento e avviamento dei nuovi consulenti dell'energia.

L' "on boarding" viene svolto sia con attività sul campo (learning by doing, training on the job, affiancamenti one to one) sia con approfondimenti formativi, attività e-learning, test di autovalutazione, dispense didattiche.

Attraverso Ginnasio sono stati messi a disposizione dei consulenti oltre 150 moduli formativi, dispense, materiale di approfondimento tecnico, contributi video (es. case history di successo). Infine, in chiusura 2022 è stato avviato un percorso formativo rivolto alla sostenibilità e all'Agenda 2030. Tutti i contenuti sono fruibili sia da desktop che da mobile attraverso una app riservata ai consulenti.

Nel corso del 2022 sono state erogate 10.979 ore di formazione che equivalgono a circa 23,4 ore a consulente considerando circa 470 consulenti in forza nell'anno.

Nello svolgimento dell'attività, il consulente Repower può contare su un sistema integrato di supporti informativi.

Il punto di riferimento è Porto, una extranet che permette al consulente, in qualunque momento e da qualunque device, di essere in contatto con la sede centrale e reperire tutte le informazioni necessarie per la gestione del cliente.

Attraverso Porto, il consulente ha la possibilità di:

- trovare potenziali clienti attraverso un sofisticato motore di ricerca capace di incrociare più criteri;
- monitorare e mappare lo stato delle proprie trattative in corso;
- gestire i clienti in portafoglio;
- effettuare richieste di supporto verso la sede;
- accedere alla casella di posta aziendale;
- accedere alla documentazione personale.

3.3. Comunità, sorgente di ricarica quotidiana

Parlare di rapporto con il territorio in una sezione dedicata alle persone, ai valori umani e al collante rappresentato da relazioni di qualità è una scelta che nasce dal significato che le comunità locali rivestono per Repower. Il territorio come teatro diffuso di progetti, palcoscenici sociali che vedono "calcare le scene" i dipendenti stessi come attori. Progetti veicoli di valori, espressioni cariche di passione e cura, moltiplicatori di impatto sociale condiviso.

Tra questi c'è YouSport Social Club, un'associazione sportiva che ribalta i canoni comuni alle esistenti associazioni sportive: totale accessibilità economica, valorizzazione della mescolanza che include soggetti fragili, orientamento all'eccellenza. YouSport è ora impegnata nella creazione di un vero e proprio centro polisportivo, che valorizzi non soltanto attività strettamente

sportive, ma anche momenti formativi, seminari e incontri sui temi della diversità e dell'inclusione sociale. Tra le discipline sportive, ampio spazio è dedicato al calcio femminile. Il primo torneo femminile Women Power si è tenuto il 5 marzo 2022 a Milano. Sono state circa 130 le persone coinvolte, di cui 60 atleti.

Sempre in ambito di inclusione sociale attraverso la pratica sportiva, Repower ha abbracciato la causa di SocialOsa che, attraverso la squadra Overlimits, si propone di avviare alla pallacanestro ragazzi affetti da disabilità mentale grave e diversificata, anche attraverso la partecipazione a tornei. Dal 2009, il sostegno alla squadra è proseguito negli anni.



Intervista a Laura Granata,
allenatrice di SocialOsa Overlimits

Nel mese di novembre 2022, l'azienda ha scelto di sostenere il progetto UniSono, che ha come obiettivo la realizzazione di eventi inclusivi, che offrano ai ragazzi affetti da Sindrome di Down la piacevolezza di passare una serata con i coetanei, ballando in allegria e in tutta sicurezza.



6
SQUADRE HANNO
INDOSSATO LA MAGLIA
YOUSPORT

APPROFONDIMENTO



LOCANDA ALLA MANO

Era il 2013 quando Repower Italia ha sostenuto la nascita della Locanda alla Mano nel cuore di Milano. Un locale che offre lavoro a ragazzi disabili, regolarmente assunti e remunerati, in un'ottica di normalità del lavoro.

In questo progetto di inserimento professionale, la parte economica e la parte sociale si fondono. La posizione, la qualità del servizio, l'ambiente di design fanno sì che ci sia un notevole passaggio di clienti contribuendo a una stabilità economica del progetto nel tempo. La natura della Locanda fornisce l'occasione ai ragazzi impiegati di sentirsi orgogliosi e ai clienti di prendersi una pausa e cogliere il valore umano del luogo.

Tutti i soggetti coinvolti si impegnano per il buon funzionamento del progetto. Sia, da un lato, i ragazzi con disabilità che sono valorizzati nel loro impiego. Sia, dall'altro, i dipendenti di Repower che offrono a titolo gratuito il loro contributo professionale.



Benvenuti alla Locanda,
Mettete via la fretta e concedetevi una pausa!



Power talks
Intervista a Carlo Giuggioli, responsabile del progetto

24

CONCERTI DI MUSICA
CLASSICA NELLE RSA

L'azienda ha partecipato inoltre a cause sociali importanti accanto a realtà come l'associazione AISM, che supporta la ricerca scientifica e i servizi a favore di persone affette da sclerosi multipla.

Repower, anche a nome dei propri clienti, ha sostenuto CasAmica, organizzazione che accoglie i malati e le loro famiglie costretti a spostarsi lontano dalla propria residenza per affrontare terapie e interventi in Lazio o Lombardia. Repower si è impegnata affinché, per un intero anno, tre stanze in una delle strutture CasAmica di Milano siano disponibili gratuitamente per i pazienti in situazione di fragilità economica, in cura presso l'Istituto Nazionale dei Tumori o l'Istituto Neurologico Carlo Besta.

Utilizzando la musica come balsamo dell'anima, l'azienda ha appoggiato il progetto Musica sul Filo dell'associazione di promozione sociale Solo d'Archi: nel 2022 sono stati organizzati 24 concerti di musica classica per gli ospiti delle Residenze Sanitarie Assistenziali (RSA).



Intervista a Matteo Fedeli, concertista
e organizzatore di Musica sul Filo

Prosegue l'impegno accanto al centro Il Giardino dai Millecolori di Scampia (NA). Da qui è giunta una notizia positiva, una voce di speranza: M.J. è la prima donna del campo nomadi a conseguire il diploma di maturità e, grazie alla borsa di studio "Studi eccellenti per la vita", si è iscritta alla Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Benevento. Repower è felice di contribuire a questo sogno, così come di aver supportato, dal 2021, la ristrutturazione del centro diurno Il Giardino dai Millecolori, che accoglie ragazzi provenienti da famiglie in difficoltà.

La vocazione al supporto e alla cura del territorio ha superato i confini nazionali e visto l'azienda in prima linea per l'emergenza umanitaria generata dal conflitto ucraino. Repower ha sostenuto l'impegno dell'associazione Refugees Welcome Italia, permettendo a 100 persone di fuggire dalla guerra e di arrivare in Italia. Inoltre, a fianco della Fondazione CESVI, è stato fornito appoggio e assistenza per l'acquisto e la distribuzione di beni di prima necessità a favore delle persone che hanno lasciato il Paese e cercato accoglienza in Moldavia, Ungheria, Romania e Polonia. Nel novembre 2022, ha sostenuto la raccolta fondi per costruire la Scuola Arcobaleno di Bucha, attraverso il progetto Casette per l'Ucraina.

APPROFONDIMENTO

IL MARCHIO IMPRESA PER BENE

In relazione a una donazione elargita nel dicembre 2021, Repower ha ottenuto nel 2022 il marchio Impresa per bene che la Fondazione Renato Piatti assegna a quelle imprese che credono che "la disabilità, il disagio e, più in generale, la fragilità non siano un problema privato bensì una questione che investe tutta la comunità e tutti gli attori sociali che la compongono. Valori che fanno sì che ognuno avverta il bisogno di fare la propria parte per non lasciare indietro nessuno".

4+

L'ESTETICA CHE ENERGIZZA L'INNOVAZIONE

- 4.1. People, Planet, Profit & Pleasure
- 4.2. La luce della bellezza per uscire dal buio del disagio sociale
- 4.3. Bellezza + Innovazione X Educare = Cambio di mentalità



“

PARTECIPARE A PROGETTI DI INCLUSIONE SOCIALE ATTRAVERSO PERSONE INCREDIBILI SCHIERATE IN PRIMA LINEA È UN GRANDE PRIVILEGIO, UNA CAUSA IN CUI REPOWER È IMPEGNATA DA TANTI ANNI.

Francesca BIAGI
Comunicazione



OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE



	COSA ABBIAMO FATTO FINORA	COSA FAREMO NEL 2023
Ascolto attivo	14 progetti sociali supportati	Rimanere in ascolto e essere reattivi rispetto alle occorrenze che di volta in volta si manifestano
Impegno nel tempo	Accompagnamento dei progetti sociali lungo tutto il percorso, dall'avvio alla loro autonomia	Misurazione rispetto ai progetti già avviati e ricerca di nuovi potenziali iniziative da supportare



4.1. People, Planet, Profit & Pleasure

Fin dalle sue radici etimologiche, il termine bellezza è stato accostato al far bene, al suscitare sensazioni di piacere, che nobilitano l'animo, facendo emergere quanto vi è di buono.

Questo è l'ideale di bellezza che Repower ha abbracciato. Donare bellezza fa parte dell'approccio alla sostenibilità dell'azienda. Una quarta P è stata aggiunta a People, Planet, Profit. La P che nasce dal Pleasure, quel piacere che accarezza le sensazioni delle persone.

Offrire soluzioni tecnologiche orientate alla sostenibilità ambientale e all'efficienza energetica fa certo parte dell'orientamento strategico di fondo di Repower. Ma vestire queste soluzioni tecnologiche di eccellenza estetica racconta un approccio alla sostenibilità rotondo e armonioso.

Nel 2022 GIOTTO, la wallbox per la ricarica elettrica, ha ottenuto la menzione d'onore al

Premio Compasso d'Oro. Prestigioso premio al design ottenuto invece nel 2022 da LAMBRO e nel 2020 da E-LOUNGE. LAMBRO è una famiglia di cargo bike a pedalata assistita per il trasporto di merci e persone. E-LOUNGE è una panchina hi-tech polifunzionale e stazione di ricarica, per e-bike e device portatili.

Se il design è espressione di quella bellezza che appaga la vista, il teatro e il cinema sono opportunità per abbellire la mente. I progetti teatrali a Milano esprimono un concetto di responsabilità diffusa nei confronti della comunità e occasioni di valore creato e condiviso per il territorio. Le attività del Teatro Repower esprimono e rafforzano valori chiave quali l'innovazione intrecciata alla sostenibilità, lo spirito di servizio unito alla cultura della relazione. Qui è stato creato un hub con venti postazioni per la ricarica di veicoli elettrici.

La panchina di ricarica E-LOUNGE arreda invece gli spazi del Teatro Menotti, rilanciato grazie anche al contributo di Repower nel 2020 nell'intento di

3

RICONOSCIMENTI
COMPASSO D'ORO PER
SOLUZIONI ORIENTATE ALLA
SOSTENIBILITÀ

10

STAZIONI DI RICARICA PER
L'HUB DEL TEATRO REPOWER

rafforzare il ruolo del teatro nel contesto cittadino e di quartiere insieme al suo percorso di ricerca di sapere innovativo in un contesto di prossimità.

Dal teatro al cinema, per Repower il passo è breve. È stato impiegato un palcoscenico d'eccezione, la "79^ Mostra d'Arte Cinematografica – La Biennale di Venezia", per diffondere messaggi altrettanto cruciali quali l'impegno nella riduzione dell'impatto ambientale grazie all'utilizzo di soluzioni sostenibili per la mobilità di persone e cose. Oltre alla colonnina di ricarica PALINA, al cargo bike LAMBROgino, alla panchina di ricarica per e-bike E-LOUNGE, alla rastrelliera di design per e-bike DINA, Repower ha portato in scena Repower^e, una delle prime barche nativa full electric.



REPOWER VINCE IL PREMIO DEI PREMI

Nel giugno 2022 Repower Italia vince il Premio Nazionale per l'Innovazione "Premio dei Premi". Si tratta di un premio istituito dal Governo, su concessione del Presidente della Repubblica Italiana, nell'ambito della Giornata Nazionale dell'Innovazione.

Al fine di alimentare la cultura dell'innovazione nel Paese, il Premio mette in luce le eccellenze di varie categorie di soggetti: dalle imprese, alle università, ai singoli inventori. Nel 2022 Repower Italia è stata premiata "per lo sviluppo di servizi innovativi per i propri clienti, che si riflette in risultati commerciali in continua crescita".

4.2. La luce della bellezza per uscire dal buio del disagio sociale

I prestigiosi riconoscimenti per il design ottenuti sono i frutti di uno sguardo che volge lontano. E lo è ancora di più quando, con la bellezza delle soluzioni tecnologiche premiate, l'azienda decide di restituire dignità ai territori più disagiati, aiutandoli a uscire dal buio dell'isolamento e ad assaporare i vantaggi offerti da piccole innovazioni capaci di arricchire la vita quotidiana di ciascuno.

È in questa prospettiva che Repower è presente nel territorio di Scampia (NA) dal 2020. Prima al fianco dell'associazione Animazione Quartiere Scampia, nel momento più difficile della pandemia, offrendo supporto concreto alla didattica a distanza. Poi, al fianco dell'associazione C.E.Lu.S che opera per riqualificare la realtà del quartiere, con interventi a favore di ragazzi in difficoltà accolti nel centro diurno Il Giardino dai Millecolori. Oltre a contribuire alla ristrutturazione del centro, Repower ha donato all'associazione un LAMBROgino e una E-LOUNGE per consentire ai ragazzi del centro di spostarsi in modo sostenibile, ricaricare i propri device ed essere sempre connessi. Ha sostenuto anche l'avvio di un progetto di educazione musicale.

Inoltre, un'area abbandonata è tornata a splendere per il mondo delle due ruote. Nell'aprile del 2022, Repower ha contribuito alla realizzazione del Bike Park di Giussano (MB).

I giovani, i loro sogni e il loro avvenire. Questo è il filo conduttore di molti progetti supportati dall'azienda tra i quali "Suoni d'Autore", un percorso formativo per giovani musicisti, ideato dal Maestro Matteo Fedeli e realizzato presso il Seminario Vescovile di Bedonia (PR). Si tratta di un percorso all'insegna dell'eccellenza, con docenti che sono musicisti e concertisti apprezzati in tutto

14

PROGETTI SOCIALI
SOSTENUTI DA REPOWER
NEL 2022

500

CANDIDATURE PER IL
PREMIO SPECIALE REPOWER
PER L'INNOVAZIONE 2022

il mondo, oltre che un forte esempio di inclusione poiché nato per supportare nel percorso di crescita i giovani promettenti ma senza mezzi per accedere alla carriera, tra i quali nel 2022 alcuni musicisti fuggiti dal conflitto ucraino.

4.3. Bellezza + Innovazione X Educare = Cambio di mentalità

Saper coniugare innovazione e sostenibilità rappresenta il vero driver per lo sviluppo del sistema Paese. Il Premio Speciale Repower per l'Innovazione si inserisce nel contesto di 2-0-3-1, la piattaforma di premi per l'innovazione più importante in Italia e rilevante a livello internazionale. L'obiettivo è valorizzare idee

imprenditoriali finanziariamente sostenibili e con un impatto sociale positivo principalmente sul territorio italiano, ma anche internazionale.

Repower è main sponsor di ADI Design Museum fin dalla sua inaugurazione nel maggio 2021 e coerentemente con la sua politica di sponsorship si è posta una domanda provocatoria: qual è il miglior modo di rendere visibile la bellezza, se non con una mostra? "Testa e croce, le convergenze parallele del design italo svizzero" è il titolo dell'esposizione organizzata dall'azienda insieme ad ADI Design Museum, patrocinata dall'Ambasciata Svizzera e dalla Swiss Chamber, Camera di Commercio Svizzera in Italia. L'iniziativa racconta, attraverso il design dei due Paesi, le due anime dell'azienda, quella italiana e quella svizzera. Anime così pregne di differenze e di analogie.

La sostenibilità passa attraverso fatti e comportamenti, ma anche opere di sensibilizzazione, divulgazione ed educazione. Repower, nel processo di sviluppo sostenibile avviato da anni, crede nell'importanza della diffusione di contenuti e idee attraverso un linguaggio divulgativo basato su dati scientifici, fonti riconosciute e solide argomentazioni. Coerentemente con questa impostazione, nel tempo Repower si è ispirata al concetto di Media Company, intesa come soggetto competente e autorevole in grado di produrre contenuti alti con taglio non commerciale. Quelli che seguono sono i principali progetti ascrivibili a questo approccio.

Il "White Paper sulla mobilità sostenibile", giunto nel 2022 alla sua 6^a edizione, rappresenta una lente di ingrandimento annuale sulle nuove forme di mobilità, ne misura diffusione e impatto, riporta esempi di successo e cerca di cogliere i trend sul nascere. Il White Paper misura i volumi dei mercati italiano, europeo e internazionale; analizza risorse economiche e materiali e il potenziale non ancora sviluppato; descrive risvolti occupazionali e gli

530

OGGETTI DI DESIGN ESPOSTI
ALLA MOSTRA "TESTA E
CROCE"

APPROFONDIMENTO



PREMIO 2-0-3-1

Repower è da anni main partner del Premio 2-0-3-1, la competizione per l'innovazione più importante in Italia e una delle più rilevanti a livello internazionale e che è l'evoluzione del precedente Premio Gaetano Marzotto (2010-2020).

Dalle parole di Cristiano Segnanfredo, Presidente di 2-0-3-1, "Innovazione e sostenibilità saranno i driver di un nuovo sviluppo per l'Italia. La visione delle nuove generazioni è l'energia pulita che spinge il cambiamento".

Un concetto tanto in sintonia con il DNA dell'azienda, che Repower ha dato il proprio nome a uno degli oltre 40 premi, il "Premio Speciale Repower per l'Innovazione" che nel 2022 ha tenuto la sua quinta edizione.

Finalisti
dell'edizione 2022Start-up vincitrice
dell'edizione 2022

6

EDIZIONI DI WHITE
PAPER SULLA MOBILITÀ
SOSTENIBILE

effetti delle nuove abitudini; approfondisce il tema delle batterie e delle stazioni di ricarica, le loro caratteristiche e ubicazioni; espande l'analisi a tutti i veicoli e strumenti di mobilità protagonisti della rivoluzione elettrica, dal mare, alla montagna, alla città smart. In chiusura, "Universo fake" è una piccola guida per compiere delle scelte in modo consapevole e informato.



White paper

Sulla stessa lunghezza d'onda, nel 2022 è stato pubblicato il primo Rapporto di ricerca "Italia in bici", realizzato in collaborazione con l'Università IULM. Salute, inquinamento ambientale e acustico, territorio, business e risparmi: questi gli ambiti su cui la mobilità dolce ha un impatto diretto. La bicicletta e l'e-bike vedono un costante incremento delle vendite e la bikeconomy racchiude al suo interno una lunga filiera di soggetti. Attraverso questi messaggi, Repower vuole accompagnare il cambio di mentalità, l'attitudine a scegliere laddove possibile una soluzione di mobilità con il minor impatto ambientale possibile. Il rapporto spiega chi sono i protagonisti, cosa offre il nostro territorio, come si può promuovere l'offerta cicloturistica, dove si possono trovare le ciclovie nella nostra bella penisola.



Italia in bici

L'educazione alla consapevolezza ha bisogno di linguaggi variegati, freschi, che sappiano cogliere le molteplici sfumature che la sostenibilità oggi possiede nel contesto sociale. I podcast "Rumors d'ambiente – Alla ricerca della sostenibilità" giungono alla loro 2^ stagione e contano oltre 25.000 download. Il podcast, gratuitamente fruibile su tutte le piattaforme, è un cannocchiale

rivolto verso il futuro. Nelle diverse puntate si immagina la sostenibilità del domani, sulla base di dati, testimonianze, aspettative, grazie alle storie raccontate da innovatori e scienziati, donne e uomini che stanno facendo la differenza. Nel 2022, la voce narrante è quella di Gabriella Greison, fisica, studiosa, scrittrice, e performer teatrale, definita dal Corriere della Sera "la rockstar della fisica".



Podcast
Rumors d'ambiente

Homo Mobilis è una piattaforma di informazione sulla mobilità sostenibile accessibile dal sito aziendale e dai social media di Repower. Raccoglie interviste, diari di viaggio, informazioni sulle stazioni di ricarica per auto e per e-bike, e curiosità in doodle video. Anche questo diventa un punto di riferimento per il settore, dal momento in cui oggi più che mai il tema della mobilità è centrale, spazio e tempo acquistano nuove dimensioni e i risvolti ambientali influenzano le scelte di individui e aziende.



Homo mobilis

All'interno del sito, il contenitore "Perle di energia" rappresenta una bussola per orientarsi in questo settore e sottolinea il ruolo di educazione e sensibilizzazione che l'azienda ha deciso di ricoprire negli anni. Un raccoglitore di spunti, curiosità e best practice per vivere - e lavorare - rispettando l'ambiente, oltre che una fonte a cui attingere per conoscere tutte le novità messe a punto da Repower.



Perle di energia

25.000

DOWNLOAD DEI PODCAST
RUMORS D'AMBIENTE

Appendice

Appendice

Databook

COMPANY HIGHLIGHTS 2022

NUMERI CHIAVE DI REPOWER

Totale ricavi	3.386.600.000 €
Investimenti	30.300.000 €
Numero dipendenti	191
Quantità energia prodotta da fonti non rinnovabili (Centrale di Teverola) - quota Repower	523 GWh La gestione di esercizio è in capo a SET, società detenuta al 61% da Repower Italia. La produzione totale dell'impianto è 858 GWh
Quantità energia elettrica venduta	4.477 GWh
Quantità di gas venduto	303 Msmc
Numero di punti di fornitura energia elettrica e gas	67.520
Customer satisfaction index complessivo	95,9% A fronte di una media di mercato del 94,1% (fonte: XIV edizione Indagine "Monitor Energia e Gas" Cerved, maggio 2022)

HIGHLIGHTS RELATIVI ALLA SOSTENIBILITÀ

Quantità totale energia prodotta da fonti rinnovabili	194 GWh
Quantità energia prodotta da fonti rinnovabili - quota Repower	127 GWh
Punti di ricarica veicoli elettrici	4.491
Impianti fotovoltaici	21
Impianti eolici	10
Impianti idroelettrici	2
Numero di prodotti/servizi nell'ambito dell'efficienza energetica	8
Numero di progetti a supporto delle comunità locali	14

Databook

SITI PRODUTTIVI PER REGIONE			
REGIONE	SITO	TIPOLOGIA	POTENZA MW
Basilicata	Corleto Perticara	Eolico	9,35
Campania	Teverola	Ciclo combinato	400
Friuli-Venezia Giulia	Codroipo	Fotovoltaico	3,8
	Varmo	Fotovoltaico	1,9
	San Polo	Idroelettrico	0,09
Liguria	Armo	Eolico	4,1
	Pian dei Corsi	Eolico	1,7
	Murialdo	Fotovoltaico	0,08
Piemonte	Comer	Idroelettrico	2,2
Puglia	Lucera	Eolico	26
	Provincia di Brindisi (10 impianti)	Fotovoltaico	9,6
	Salento (4 impianti)	Fotovoltaico	3
	Carbonaia II	Eolico	1
	Pavoni I	Eolico	1
	Terre di Conte	Eolico	1
	Rivamarina	Fotovoltaico	1
	Serre di Terlizzi	Fotovoltaico	0,98
Sardegna	Venti di Nurra	Eolico	9,5
	Rosario	Eolico	6
Sicilia	Buseto	Eolico	22
	Iacopelli	Fotovoltaico	0,7
Veneto	Castelguglielmo	Fotovoltaico	7,4

Databook

VENDITA E PRODUZIONE TOTALI DI ELETTRICITÀ E GAS			
	2020	2021	2022
Vendita elettricità (GWh)	3.987,00	4.583,00	4.477,00
Vendita gas (Msmc)	284,00	301,80	303,40
Produzione propria da fonti rinnovabili - quota Repower (GWh)	106,50	120,50	127,00

CORPORATE CARBON FOOTPRINT					
REPOWER 2022			tCO ₂ eq	%CAT	%TOT
1	Emissioni e rimoziioni dirette	203.895	tCO₂eq	100,00%	7,14%
1.1	Emissioni dirette da fonti stazionarie	203.778	tCO ₂ eq	99,94%	7,14%
1.2	Emissioni dirette da fonti mobili	67	tCO ₂ eq	0,03%	0,002%
1.2.2	Gasolio	53	tCO ₂ eq	0,03%	0,002%
1.2.1	Benzina	13	tCO ₂ eq	0,01%	0,000%
1.4	Emissioni dirette da fonti fuggitive	51	tCO ₂ eq	0,02%	0,002%
2	Emissioni indirette associate all'energia acquistata e consumata	1.096	tCO₂eq	100,00%	0,04%
2.1	Emissioni indirette associate all'elettricità acquistata	1.085	tCO ₂ eq	98,99%	0,04%
2.1.1	Auto elettriche	11	tCO ₂ eq	1,01%	0,0004%
3	Emissioni indirette associate ai trasporti	355.826	tCO₂eq	100,00%	12,46%
3.1	Emissioni associate al trasporto e alla distribuzione a monte di beni	246.414	tCO ₂ eq	69,25%	8,63%
3.1.2	Gas naturale trasportato	98.074	tCO ₂ eq	27,56%	3,43%
3.1.4	WTT Gas naturale	82.509	tCO ₂ eq	23,19%	2,89%
3.1.1	Elettricità trasportata	65.723	tCO ₂ eq	18,47%	2,30%

Databook

3.1.3	WTT Elettricità consumata	108	tCO ₂ eq	0,03%	0,00%
3.2	Emissioni prodotte dal trasporto a valle e dalla distribuzione di merci	109.335	tCO ₂ eq	30,73%	3,83%
3.2.1	Energia elettrica distribuita	108.554	tCO ₂ eq	30,51%	3,80%
3.2.2	Gas naturale distribuito	781	tCO ₂ eq	0,22%	0,03%
3.3	Emissioni derivanti dal pendolarismo dei dipendenti	77	tCO ₂ eq	0,02%	0,00%
4	Emissioni indirette associate ai prodotti impiegati dall'organizzazione	1.691.590	tCO₂eq	100,00%	59,23%
4.1	Emissioni associate a beni e servizi acquistati	1.691.580	tCO ₂ eq	100,00%	59,23%
4.1.1	Elettricità acquistata	1.546.210	tCO ₂ eq	91,41%	54,14%
4.1.2	Gas naturale acquistato	145.365	tCO ₂ eq	8,59%	5,09%
4.3	Emissioni associate allo smaltimento di rifiuti solidi e liquidi	18	tCO ₂ eq	0,00%	0,001%
5	Emissioni indirette associate all'uso del prodotto dell'organizzazione	603.533	tCO₂eq	100,00%	21,13%
5.1	Emissioni o rimozioni associate all'uso del prodotto	603.533	tCO ₂ eq	100,00%	21,13%

DIPENDENTI PER GENERE E RUOLO

	2020	2021	2022	Media del triennio
Uomini	109	124	119	117
di cui, a livello dirigenziale	14	16	19	16
Donne	75	76	72	74
di cui, a livello dirigenziale	7	7	7	7
Totale	184	200	191	192

Databook

DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ				
ETÀ	2020	2021	2022	Media del triennio
< 30 anni	11	14	14	13
30 - 50 anni	157	161	147	155
> 50 anni	16	25	30	24
Totale	184	200	191	192

TIPI DI CONTRATTO	
Tempo indeterminato	98%
Altri tipi di contratto	2%

VALORE ECONOMICO GENERATO	
Totale ricavi	3.386.600.000 €
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	
Totale costi operativi	25.317.097 €
Totale salari e benefit dei dipendenti	18.068.919 €
Totale pagamenti a fornitori di capitale	7.559.662 €
Totale pagamenti alla PA	5.169.168 €
Totale investimenti nella comunità (solo effettivi, no impegni di spesa)	354.884 €

GRI Content Index

Dichiarazione d'uso	Repower Italia ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01/01/2022 - 31/12/2022, con riferimento agli Standard GRI.
GRI 1 impiegato	GRI 1: Principi fondamentali - versione 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	CAPITOLO / SEZIONE	PAGINA	ALTRE FONTI AZIENDALI DI RIFERIMENTO
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli dell'organizzazione	1	11	Bilancio Consolidato Repower Italia
	2-2 Entità incluse nel bilancio di sostenibilità dell'organizzazione	1	11	Rapporto di gestione 2022
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	1	11	
	2-4 Revisione delle informazioni	1	11	
	2-5 Assurance esterna	1	11	
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti commerciali	1	12	Bilancio Consolidato Repower Italia
	2-7 Dipendenti	1	12	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	1	12	
	2-9 Struttura e composizione della governance	1	12	Bilancio Consolidato Repower Italia
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	1	13	
	2-11 Presidente del più alto organo di governo	1	13	
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	1	13	
	2-13 Delega della responsabilità per la gestione degli impatti	1	13	
	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	1	13	
	2-15 Conflitti d'interesse	1	13	Rapporto di gestione 2022
	2-16 Comunicazione delle criticità	1	13	
	2-17 Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	1	14	

GRI Content index

	2-18 Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo	1	14	
	2-19 Politiche di remunerazione del più alto organo di governo e senior executive (dirigenti)	1	14	Rapporto di gestione 2022
	2-20 Processo di determinazione della remunerazione	1	14	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuo	1	14	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	1	3, 5, 6, 7, 15	
	2-23 Politica di impegni	1	15	Codice etico
	2-24 Politica di impegni integrati	1	15	
	2-25 Processi per mitigare gli impatti negativi	1	15	
	2-26 Meccanismi per richiedere consulenze e per sollevare perplessità sulla condotta aziendale responsabile	1	16	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	1	16	
	2-28 Adesioni ad associazioni	1	16	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1	16	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	1	16	
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	1	10	
	3-2 Lista dei temi materiali	1	10	
	3-3 Gestione dei temi materiali	1	6, 7, 8, 9, 13, 15	
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1, Databook	9, 47, 51	Bilancio Consolidato Repower Italia
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	2	23, 24	
	302-4 Riduzione del consumo di energia	2	23, 24	
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	2, Databook	21, 22, 23, 24, 49	Inventario Emissioni
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	2, Databook	24, 25, 28, 49	Inventario Emissioni
	305-3 Altre emissioni indirette di GH (Scope 3)	2, Databook	25, 26, 27, 28, 29, 30, 49, 50	Inventario Emissioni
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri	1	9	Codice etico
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	1, 3	12, 33	

GRI Content index

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	3	36	
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3	36	
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3	36	
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	2, 3	21, 36	
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	3	36	
	403-9 Infortuni sul lavoro	1, 3	36	
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	3	34, 37	
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	1, 3, Databook	13, 33, 50	
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	2, 3, 4, Databook	21, 35, 38, 39, 42, 43, 44, 45, 47	

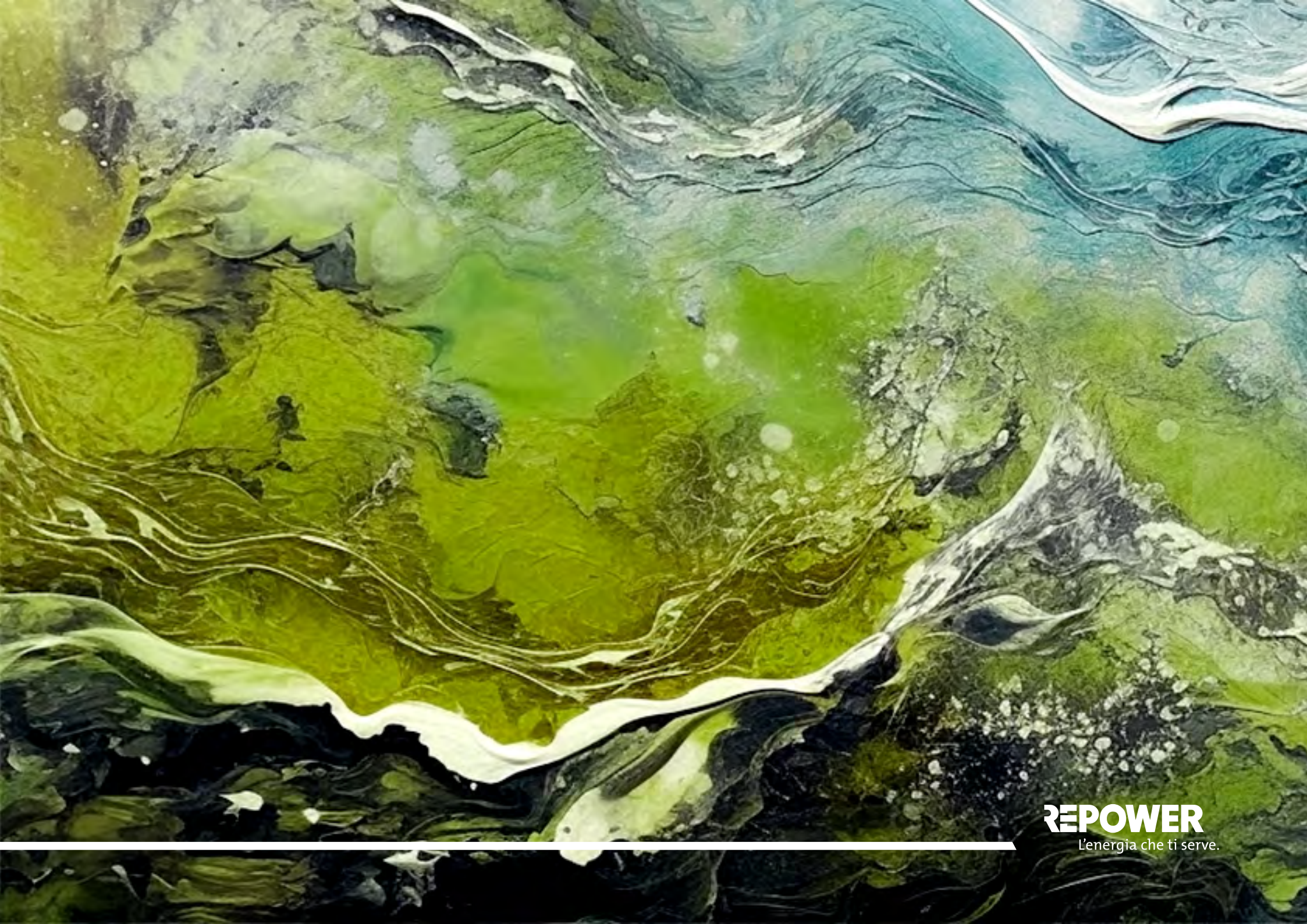
Ringraziamenti

Ringraziamenti

Ringraziamo i colleghi che hanno lavorato alla stesura del primo bilancio di sostenibilità di Repower Italia e tutte le unità aziendali che a diverso titolo hanno contribuito a finalizzare il documento nei suoi dati e nella sua veste grafica.

Un ringraziamento particolare a Stefania Romenti e Virginia Villa del centro di ricerca CECOMS dell'Università IULM per non averci mai fatto mancare disponibilità, professionalità, impegno e un contagioso entusiasmo.

Il bilancio è stato redatto con riferimento ai GRI Standards, approvato dal CdA di Repower Italia e pubblicato nel mese di maggio 2023.



REPOWER
L'energia che ti serve.