

Report di Sostenibilità

2025



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,
nel corso dell'ultimo anno l'azienda/il gruppo ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato di riferimento.

Questo è stato possibile grazie a investimenti in attrezzature con il supporto di tutti gli Stakeholders. Tutto questo ha permesso di aumentare il nostro organico che ha registrato un numero di 2 nuovi assunti.

Lo scenario nel quale oggi ci ritroviamo pone al centro sfide impegnative. Nel 2025 ne sono state affrontate diverse come ad esempio:

- un consumo sempre più razionale delle risorse naturali,
- la diminuzione della richiesta di energia dalla rete,
- l'implementazione della produzione di energia da fonti rinnovabili (fotovoltaico),
- la diminuzione delle emissioni di CO2 in atmosfera,
- la diminuzione dei rifiuti, con particolare riguardo a quelli pericolosi,
- la crescita professionale e personale di tutti i lavoratori,
- la salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori,
- la generazione di un contributo concreto nel sociale.

Il nuovo anno ci impone quindi di porre la nostra attenzione e impegno sulle tematiche ESG.

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo sviluppare questo settore, ampliando la nostra offerta di servizi/prodotti grazie:

- ad una maggiore crescita professionale e personale dei collaboratori, tutelandone la salute e la sicurezza,
- ad una sempre più attenta gestione delle risorse naturali,
- ad un maggior autosostentamento energetico,
- ad un impegno nella riduzione delle emissioni di CO2,
- ad un maggior coinvolgimento degli Stakeholder,
- alla creazione di una piattaforma digitale per la gestione dei principali collaboratori (Clienti e Fornitori),
- ad una maggiore dematerializzazione,
- ad una implementazione della digitalizzazione aziendale,
- ad una diminuzione della produzione dei rifiuti,
- ad interventi di sostegno per il sociale.

In questo modo ci auguriamo di raggiungere nel lungo periodo l'ambito traguardo di azienda sostenibile.

Non dobbiamo tuttavia mai trascurare le relazioni che l'azienda/il gruppo instaura con i propri stakeholder, che ricoprono un'importanza decisiva senza i quali non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo sostenibile che tenga conto dei bisogni, delle esigenze di ciascun di loro e degli impatti che le azioni realizzate, generano.

Gli stakeholder esterni e interni sono una forza portante e siamo davvero onorati che il legame con loro si rafforzi anno dopo anno, sintomo di una fiducia reciproca che poggia su solide basi grazie ad un rapporto trasparente, costruttivo e solidale basato non solo sulla responsabilità economica, ma anche su quella ambientale e sociale.



CORPORATE IDENTITY

Tre Generazioni per un'azienda Leader nei trasporti Speciali.

La Setras nasce nel 1980, per conferimento di ramo d'azienda della GETI SpA, società fondata nel 1950 da Eligio Giovannini prima generazione della dinastia.

Alberto Giovannini, figlio del Comm. Eligio, ebbe l'intuizione di trasportare lo zolfo liquido dalle raffinerie Italiane, alle industrie di produzione della chimica, dell'agricoltura e dell'industria vinicola.

All'inizio degli anni 90, siccome in Italia le maggiori raffinerie si trovavano al sud e le aziende di produzione al nord, investe nell'intermodalità (strada/rotaia) ed inizia un percorso che si dimostrerà vincente anche in futuro.

Negli anni 2000, Amedeo Giovannini direttore commerciale e terza generazione, intuisce l'importanza del trasporto dei rifiuti industriali, acquisisce tutte le autorizzazioni nazionali ed internazionali e traccia la strada che proietterà la Setras verso l'attuale Core Business.

Oggi l'azienda è diretta da Stella Giovannini (Amministratore della società) ed Amedeo Giovannini e può vantare una clientela di primaria importanza, sia nel settore della chimica, che in quello dei rifiuti industriali.

La Setras nel tempo è cresciuta e ad oggi si è strutturata sul territorio nazionale con quattro basi logistiche a Trecate (NO), Narni (TR), Viggiano (PZ) e Priolo Gargallo (SR), dove dispone di mezzi e personale locale, potendo così offrire i propri servizi con tempestività, professionalità e qualità. Nella Sede principale di Narni, dispone di un'officina per le manutenzioni interne ed un lavaggio industriale per la bonifica delle cisterne.

Ad oggi, il Gruppo conta diverse società che hanno permesso di ottenere un fatturato in crescita rispetto a quello dell'anno precedente.

Tali risultati sono frutto, non solo di una strategia di lungo periodo ben definita, ma soprattutto dell'impegno di ciascun dipendente e attore coinvolto nella nostra catena del valore. I nostri principi quali l'integrità, la trasparenza, la risolutezza, l'impegno, l'ambizione, l'integrazione, la collaborazione, la sicurezza, la qualità e l'innovazione hanno da sempre guidato ogni nostra singola scelta.

Nel corso del tempo li abbiamo declinati all'interno del nostro Codice Etico e questo ci ha permesso di mantenere solide e durature relazioni con i nostri stakeholder.

La nostra vision ha da sempre uno sguardo verso il futuro, evolvendo nel tempo, e questo ci permette di recepire ogni cambiamento che l'ecosistema ci trasmette e di tramutarlo in opportunità di crescita.

La nostra immagine si è evoluta con noi nel tempo, grazie ad una comunicazione mirata e basata su sani principi quali "Safety First" e "Life Cycle Thinking".

Qualità su strada, attenzione al Cliente, sicurezza sul lavoro e rispetto per l'ambiente è il motto che contraddistingue SETRAS da sempre.

Dal 1994 SETRAS è certificata secondo la norma UNI EN 29002, modificata poi in UNI EN ISO 9001 al N° 146 di Certiquality.

Dal 1998 SETRAS possiede anche la certificazione SQAS (SAFETY AND QUALITY ASSESSMENT FOR SUSTAINABILITY) al n. 90433 di Certiquality.

Dal Febbraio 2005 SETRAS ha integrato il proprio sistema gestione qualità con la Certificazione Ambientale e la Certificazione per la Sicurezza in modo conforme ai requisiti richiesti dalle Norme UNI EN ISO 14001 e UNI EN ISO 45001.


Oggi la Setras è specializzata nel trasporto delle merci e rifiuti pericolosi, possedendo sia le relative autorizzazioni in campo nazionale che in diversi territori della comunità europea.

Con la Sua flotta di 180 rimorchi, 150 tank container e 200 bulk container, Setras ha conquistato il mercato del trasporto sia stradale che intermodale.

La Setras nasce per il trasporto di prodotti liquidi in cisterna, ma negli anni si è attrezzata anche con mezzi ribaltabili, centinati e scarrabili, così da poter garantire il trasporto di tutte le tipologie di merci.


REPORT HIGHLIGHTS

Risorse idriche
-88%
utilizzo di acqua



Efficientamento energetico
51 %
utilizzo di energie rinnovabili

Rifiuti
77 t
materiali riciclati



Cambiamento climatico
94%
utilizzo veicoli di ultima generazione a basso impatto ambientale



Biodiversità
0
sversamenti e danni ambientali



Emissioni
-7%
emissioni di CO2



Economia circolare
40%
PFU recuperati

PRINCIPLES OF **GOVERNANCE**



GOVERNANCE

Oltre ai principi di una Governance responsabile, fondamentali per garantire un agire consapevole e rispettoso, diventa sempre più cruciale per le aziende concentrarsi sulla creazione di valore a lungo termine e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente nel proprio business.



In qualità di azienda, abbiamo compreso appieno l'importanza della Governance per raggiungere tali obiettivi, fungendo da guida verso scelte responsabili non solo sul piano economico-finanziario, ma anche sociale e ambientale, costruendo così legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In questo contesto, è fondamentale orientare le aspirazioni aziendali verso una maggiore consapevolezza e rispetto degli impatti ambientali e sociali su quelli economici, valutandone i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder, calcolando attentamente gli effetti finanziari delle relative decisioni.

RECORD ANTICORRUZIONE



Obiettivi per il prossimo anno

Confermare gli impegni presi nella politica integrata in ordine alla informazione e formazione, al rispetto delle procedure operative e al monitoraggio, al fine di riconfermare i risultati ottenuti nell'anno 2024, ovvero zero (0) casi di corruzione.

TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di sostenibilità rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine. La considerazione di questi temi consente alle aziende di affrontare le sfide globali, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre crea opportunità per l'innovazione, la crescita e la competitività.

La nostra azienda ha individuato i temi di sostenibilità rilevanti attraverso un processo strutturato di analisi di materialità, supportato anche da strumenti esterni e dalla raccolta di feedback da diversi stakeholder. Questo approccio ha permesso di definire le priorità in modo inclusivo e trasparente.

È stata condotta un'analisi interna di materialità che ha considerato sia gli impatti dell'attività dell'organizzazione sugli aspetti ESG, sia gli effetti degli aspetti ESG sulle performance e sul posizionamento aziendale, secondo l'approccio della doppia materialità.

Le azioni di coinvolgimento degli stakeholder sono fondamentali per guidare e responsabilizzare gli organi di gestione aziendale a dare priorità alle tematiche di sostenibilità nel lungo periodo.

Per ottenere un coinvolgimento efficace di tutti gli interlocutori, l'azienda ha individuato i principali gruppi di stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori, comunità locali, etc.) che influenzano o sono influenzati dalla sua attività.

La nostra azienda adotta un approccio proattivo nel coinvolgimento degli stakeholder principali sui temi di sostenibilità che ci riguardano. Abbiamo riconosciuto l'importanza di ascoltare le diverse prospettive e opinioni degli stakeholder chiave per informare le nostre strategie e decisioni. Questo approccio ci consente di costruire relazioni solide e durature con gli stakeholder e di promuovere un impegno condiviso verso la sostenibilità aziendale.

Il coinvolgimento degli stakeholder viene attuato attraverso diverse modalità, finalizzate a garantire un dialogo costante e costruttivo. Ad esempio:

- Coinvolgendo direttamente la forza lavoro o dei suoi rappresentanti.
- Mediante procedure interne formalizzate.
- Utilizzando benchmark o confronti con altre aziende per migliorare le pratiche di engagement.
- Nell'ambito di un quadro globale o di accordi tra l'impresa e i rappresentanti dei lavoratori.
- Attraverso un portale dedicato agli stakeholder per la condivisione di documenti e informazioni rilevanti, con l'obiettivo di favorire la trasparenza e alimentare un rapporto di fiducia reciproca con i propri stakeholders.

La programmazione di azioni concrete riveste un ruolo fondamentale nel posizionamento su tematiche di sostenibilità per un'impresa. In particolare:

- I cambiamenti climatici ed l'efficienza energetica sono stati identificati come temi di rilevanza significativa per la nostra impresa, riflettendo la nostra consapevolezza dell'impatto ambientale e della necessità di ridurre le nostre emissioni di carbonio e migliorare l'efficienza energetica.
- L'inquinamento è una questione di grande rilevanza per la nostra azienda, poiché riconosciamo l'importanza di ridurre l'impatto negativo delle nostre attività sull'ambiente e sulla salute umana.
- L'uso delle risorse ed il concetto di economia circolare sono stati identificati come aspetti chiave per la nostra impresa, riflettendo il nostro impegno per una gestione responsabile delle risorse e per il progresso verso un modello economico più sostenibile.
- Le questioni relative ai nostri dipendenti, come la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, sono emerse come fondamentali per la nostra impresa, dimostrando il nostro impegno per il benessere e lo sviluppo del nostro personale.
- L'acqua e le risorse marine sono state identificate come questioni critiche per la nostra impresa, evidenziando il nostro interesse per la gestione sostenibile delle risorse idriche e la protezione degli ecosistemi marini.
- Obiettivi di Governance; Coinvolgimento Stakeholders.

Riconosciamo l'importanza di coinvolgere e rispondere alle esigenze delle parti interessate, mentre ci impegniamo a perseguire una crescita sostenibile e responsabile. Le nostre procedure ci consentono di valutare e gestire in modo efficace gli impatti ESG delle nostre operazioni, garantendo al contempo un allineamento con gli obiettivi strategici dell'azienda e le aspettative degli stakeholder.

La seguente tabella presenta gli aspetti ESG considerati rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder.

G-T1	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	- Occupazione - Salute e benessere - Obiettivi di governance - Competenze per il futuro
Fornitori	- Occupazione - Salute e Benessere - Solidità economica - Cambiamenti climatici
Consumatori e utenti finali	- Rispetto norme contrattuali/ambientali - Ambiente (riduzione emissioni, gestione sostenibile delle risorse); - Sociale (equità, diversità, inclusione, responsabilità sociale); - Governance (trasparenza, etica, gestione responsabile); Gestione catena del valore - Innovazione servizi (es. intermodale)
Comunità Impattate	- Riduzione emissioni - Riduzione rifiuti - Utilizzo razionale risorse idriche - Gestione responsabile - Qualità organo di controllo

STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi ESG è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale.

In questa sezione, esploreremo il nostro approccio strategico ai temi ESG, evidenziando il nostro modello organizzativo e gli obiettivi volti a promuovere una crescita sostenibile e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

La nostra azienda opera nel settore: Trasporto terrestre di merci e rifiuti conto terzi.

Le principali attività della nostra azienda sono: Trasporto di merci su strada e via intermodale.

Come azienda, abbiamo definito obiettivi di sostenibilità supportati da KPI misurabili e accompagnati da un piano d'azione con scadenze chiare e ben definite.

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire. La seguente tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

G-T 2	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno	Obiettivi da perseguire per il prossimo anno
Ambientale	<ul style="list-style-type: none"> - Implementazione energia da fonti rinnovabili - Riduzione emissioni CO2 - Riduzione rifiuti (PFU) - Acquisto n.1 automezzo Euro6 - Acquisto n.10 semirimorchi 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementazione energia da fonti rinnovabili - Riduzione emissioni CO2 - Rifiuti: riduzione PFU
Sociale	<ul style="list-style-type: none"> - Assunzione n.4 autisti di cui n.2 impiegati - Implementazione politica aziendale welfare - Implementazione tecnologica hardware - zero (0) infortuni - Mantenimento ore di formazione 	<ul style="list-style-type: none"> - Risorse umane: assunzione n.6 risorse umane: n.5 autisti e n.1 impiegati - HSE: mantenimento zero (0) infortuni - HSE: Implementazione campagne Safety First e Life Cycle

Governance

- Implementazione
politiche ESG- Implementazione
Politiche ESG -
Implementazione Modello
231

Gli obiettivi di sostenibilità della nostra azienda sono completamente integrati nelle nostre strategie e politiche aziendali. Siamo impegnati a garantire che la sostenibilità sia al centro delle nostre decisioni aziendali e delle nostre operazioni quotidiane, contribuendo così a un impatto positivo su scala più ampia.

La nostra azienda ha implementato un sistema completo di raccolta dati, misurazione e reporting degli obiettivi di sostenibilità. Utilizziamo una piattaforma tecnologica appositamente progettata per gestire in modo efficiente i dati non finanziari, consentendoci di monitorare il nostro progresso e comunicare in modo trasparente le nostre performance in materia di sostenibilità.

L'azienda pubblica le proprie performance sui temi di sostenibilità nel nostro Report di sostenibilità. Questo report è sottoposto a revisione da parte di un ente terzo indipendente, garantendo la sua affidabilità e trasparenza.

Inoltre l'azienda è in grado di descrivere chiaramente il proprio modello di business, comprese le principali caratteristiche della catena del valore e la nostra posizione in essa. Questa comprensione approfondita ci consente di identificare le opportunità e le sfide legate alla sostenibilità lungo l'intera catena del valore e di adottare misure concrete per migliorare le nostre performance.

Come azienda, siamo in grado di descrivere in modo dettagliato la composizione e l'organizzazione dei nostri organi di gestione e controllo, come il Consiglio di Amministrazione, il Comitato Esecutivo o il Consiglio di Gestione.

Inoltre i membri degli organi di gestione aziendale hanno accesso a consultazioni con esperti, partecipano ad attività di formazione e sono coinvolti in altre iniziative di sviluppo delle competenze in materia ESG (Environmental, Social e Governance). Questo impegno è volto a garantire che i nostri leader siano adeguatamente preparati per affrontare le sfide e cogliere le opportunità legate alla sostenibilità, contribuendo così al miglioramento continuo delle nostre pratiche aziendali.

Nella nostra azienda è presente una funzione dedicata esclusivamente ai temi di sostenibilità. Questo dipartimento o team si occupa di coordinare e promuovere le iniziative legate alla sostenibilità in tutta l'organizzazione, garantendo un approccio integrato e strategico per affrontare le sfide ambientali, sociali e di governance che affrontiamo.

La proprietà e i vertici aziendali sono attivamente coinvolti e regolarmente informati sui risultati ESG, anche attraverso strumenti dedicati.

Nel sistema di valutazione del management, le nostre performance sono misurate anche in relazione a obiettivi di sostenibilità che comprendono aspetti ambientali, sociali e di governance.

Sono state adottate metriche di sostenibilità nei trattamenti di fine rapporto.

Per quanto riguarda le metriche di sostenibilità incluse nelle misurazioni di performance, la nostra azienda ha adottato un'ampia gamma di meccanismi retributivi. Questi includono la retribuzione fissa e variabile, come i sistemi di retribuzione basati sulla performance, gli strumenti equity-based, i bonus e le azioni postergate o maturate. Questa diversificazione dei meccanismi retributivi riflette il nostro impegno per promuovere una cultura aziendale incentrata sulla sostenibilità e sull'ottenimento di risultati tangibili in questo ambito.

Nel contesto della sostenibilità aziendale, è rilevante evidenziare le certificazioni ESG già ottenute dalle aziende e quelle in fase di conseguimento. La seguente tabella offre una panoramica delle certificazioni, fornendo così una visione chiara dell'impegno dell'azienda nel consolidare il proprio percorso di sostenibilità.

G-T 3	Ente	Scadenza
ISO 9001	CERTIQUALITY S.r.l.	2027
ISO 14001	CERTIQUALITY S.r.l.	2027
ISO 45001	CERTIQUALITY S.r.l.	2027
SQAS	CERTIQUALITY S.r.l.	2027

Stiamo lavorando su diverse azioni prioritarie individuate dal Navigatore ESG, con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione dei principi di sostenibilità nel nostro modello di business. In particolare:

- Utilizziamo gli strumenti di misurazione messi a disposizione.
- Definiamo un piano d'azione biennale sulle 8 priorità ESG.
- Partecipiamo regolarmente alle iniziative formative della Community.
- Definiamo processi e target sulle 8 priorità ESG.
- Identifichiamo i rischi e le opportunità ESG collegati al nostro business.

IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è essenziale per guidare le decisioni aziendali, per favorire la trasparenza e la responsabilità, nonché per promuovere la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda.

L'azienda possiede la capacità di dettagliare i principali rischi e opportunità in materia di sostenibilità che si trova a fronteggiare nel proprio settore di attività, offrendo così una comprensione approfondita delle dinamiche ambientali, sociali e di governance che la coinvolgono.

A tal proposito, la nostra società identifica e monitora i seguenti rischi rilevanti:

- Rischi legati a tematiche ambientali (rischi fisici o rischi di transizione,...)
- Rischi legati a tematiche sociali (violazioni diritti umani, eventi critici legati alla salute e sicurezza dei lavoratori, incidenti, ecc)
- Rischi di governance (corruzione, problematiche legate alla gestione dei dati)
- Rischi generici con alcuni riferimenti ad aspetti di sostenibilità

Per individuare in modo strutturato gli impatti aziendali, la nostra organizzazione ha adottato diverse azioni e strumenti operativi:

- Creato un team ESG, coinvolgendo diverse funzioni aziendali.
- Implementato una procedura per raccogliere i dati provenienti dalle diverse funzioni aziendali.
- Stabilito metriche misurabili e indicatori rilevanti a supporto della valutazione.

Inoltre, la nostra azienda è in grado di illustrare i propri impatti in relazione ai seguenti temi di sostenibilità, mostrati in tabella.

G-T 4	Impatto
Cambiamenti climatici	Significativo
Inquinamento	Significativo
Acqua e risorse marine	Significativo
Biodiversità ed ecosistemi	Significativo
Economia circolare e uso delle risorse	Significativo
Dipendenti	Significativo

Lavoratori nella catena del valore	Significativo
Comunità interessate	Significativo
Consumatori ed utilizzatori finali	Non presente
Condotta d'impresa	Significativo

In aggiunta, la nostra azienda specifica l'impatto in termini di costi, ricavi e risorse in relazione ai seguenti temi di sostenibilità, mostrati in tabella.

G-T 5	Costi	Ricavi	Risorse
Cambiamenti climatici	Significativo	Significativo	Significativo
Inquinamento	Significativo	Significativo	Significativo
Acqua e risorse marine	Significativo	Significativo	Significativo
Biodiversità ed ecosistemi	Significativo	Significativo	Significativo
Economia circolare e uso delle risorse	Significativo	Significativo	Significativo
Dipendenti	Significativo	Significativo	Significativo
Lavoratori nella catena del valore	Significativo	Significativo	Significativo
Comunità interessate	Significativo	Significativo	Significativo
Consumatori ed utilizzatori finali	Non presente	Non presente	Non presente
Condotta d'impresa	Significativo	Significativo	Significativo

La nostra azienda monitora costantemente l'evoluzione dei rischi legati alla sostenibilità, valutandoli nel tempo in relazione agli obiettivi di prevenzione e mitigazione definiti.

Inoltre, nell'individuare rischi e opportunità, la nostra azienda ha considerato gli impatti nei quali è coinvolta attraverso le sue attività e/o i suoi rapporti commerciali.

Nell'identificazione e gestione dei principali rischi e delle opportunità connessi alla sostenibilità, la nostra azienda ha tenuto in considerazione diverse categorie di stakeholder:

- I dipendenti.
- I lavoratori lungo la value chain.
- I consumatori e gli utenti finali.
- Le comunità impattate dalle attività aziendali.

L'azienda, nei paesi in cui è presente, monitora gli impatti economici indiretti che può generare sugli stakeholder.

Come azienda promuoviamo una serie di iniziative di sviluppo sostenibile (come partnership locali per la creazione e/o il rafforzamento di servizi di istruzione, azioni di incoraggiamento per una partecipazione paritaria a corsi STEM, attività di volontariato aziendale, sponsorship, e altro ancora). I beneficiari di tali iniziative sono i seguenti:

- Dipendenti
- Comunità impattate
- Organizzazioni non profit e associazioni del territorio
- Istituzioni pubbliche locali

ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e relazioni con gli stakeholder. Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Il comportamento etico, in linea con le leggi applicabili e le norme condivise per il comportamento aziendale, è una componente critica per la creazione di valore a lungo termine.

L'azienda si è quindi dotata di procedure anticorruzione attraverso un codice etico e un processo strutturato di gestione.

All'interno della nostra azienda il comitato investigativo opera in un ruolo distinto rispetto a chi gestisce l'azione oggetto di segnalazione. Ciò garantisce un'analisi obiettiva e imparziale delle segnalazioni ricevute.

La nostra azienda si è dotata di un programma di formazione sulle procedure di anticorruzione. Questo programma è progettato per sensibilizzare e formare i dipendenti sui rischi legati alla corruzione e sulle procedure per prevenirli e gestirli efficacemente.

Di seguito, sono riportate le percentuali di membri dell'organo esecutivo e di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulle politiche e sulle procedure di anticorruzione.

G-T 6	Percentuale %
Organo esecutivo	100.0
Dipendenti	100.0

Inoltre, per monitorare e misurare il rischio di corruzione e le iniziative di anticorruzione svolte, l'azienda si è dotata di strumenti e processi dedicati.

La nostra azienda ha implementato procedure dedicate all'identificazione e alla segnalazione di comportamenti illeciti o non conformi ai principi etici aziendali, rafforzando così il proprio impegno verso la trasparenza e l'integrità.

Di seguito sono riportati il numero di episodi di corruzione attiva e passiva avvenuti all'interno della nostra azienda suddivisi per anno.

G-T 7	2025	2024	2023
Numero di episodi di corruzione attiva	0	0	0
Numero di episodi di corruzione passiva	0	0	0

La nostra azienda implementa diverse iniziative volte a sviluppare e promuovere la cultura aziendale. Queste iniziative vengono comunicate anche all'esterno per garantire trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder.

L'azienda offre la massima trasparenza riguardo alle modalità e alle tempistiche di pagamento verso i vari partner commerciali. Queste informazioni sono chiaramente definite nei nostri contratti, garantendo una gestione chiara e trasparente delle transazioni commerciali.

GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE

La catena del valore rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e alla fine del ciclo di vita del prodotto/servizio.

Come azienda siamo da sempre consapevoli dell'importanza dell'interconnessione virtuosa attraverso l'intera value chain, e questo soprattutto per i temi di sostenibilità e responsabilità aziendale. Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda:

- Coinvolge i propri clienti.
- Coinvolge i propri dipendenti attraverso attività di sensibilizzazione e formazione sui temi ESG.
- Collabora con partner e stakeholder locali per promuovere iniziative di sviluppo sostenibile.
- Promuove pratiche responsabili lungo la catena del valore attraverso attività di dialogo e condivisione di best practice.
- Coinvolge i propri fornitori di primo livello della value chain.

Come azienda stiamo utilizzando una piattaforma informatica di misurazione e coinvolgimento in piani di sviluppo e accesso a servizi propedeutici per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La strategia di coinvolgimento dei fornitori adottata è quella di:

- Awiare, nei loro confronti, iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche di sostenibilità.
- Inserire e/o utilizzare nei processi di gara e/o qualifica dei criteri che premiano le imprese più sostenibili.
- Richiedere che sottoscrivano il nostro Codice di condotta.

G-T 8	Richieste Generiche per stimolare consapevolezza	Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione
Environment	Sottoscrizione Codice Etico Condivisione Politiche Integrate Setras HSEQ, ESG, Anticorruzione, Diritti Umani, ecc. Processo di qualifica	Relazione di Impatto Performance e non-conformità Report di sostenibilità Iscrizione a portali ESG (OpenEs, ecc.) Certificazioni ambientali (ISO26000, ISO14001, EMAS, SQAS, ecc.)
Social	Sottoscrizione Codice Etico Condivisione Politiche Integrate Setras HSEQ, ESG, Anticorruzione, Diritti Umani, ecc. Processo di qualifica	Relazione di Impatto Performance e non-conformità Report di sostenibilità Iscrizione a portali ESG (OpenEs, ecc.) Certificazioni social (ISO26001, SA8000, ecc.)
Governance	Sottoscrizione Codice Etico Condivisione Politiche Integrate HSEQ, ESG, Anticorruzione, Diritti Umani, ecc. Documentazione qualifica fornitore Documenti contrattuali Questionario Customer-satisfaction	Relazione di Impatto Performance e non-conformità Report di sostenibilità Iscrizione a portali ESG (OpenEs, ecc.) Certificazioni HSEQ&ESG (ISO26001, SA8000, ISO45001, ISO14001, SQAS, EMAS, ecc.) Modello 231

La nostra azienda dispone di un sistema strutturato di gestione dei fornitori, che comprende attività di qualifica, monitoraggio e feedback, con l'obiettivo di garantire relazioni responsabili e sostenibili lungo la catena di fornitura.

La nostra azienda misura regolarmente l'efficacia delle iniziative e strategie adottate nei confronti dei partner commerciali, avvalendosi di indicatori chiave di performance (KPI) per prevenire e ridurre i potenziali rischi.

L'azienda riesce a trasmettere gli obiettivi di sostenibilità anche a livelli della supply chain successivi al primo, in quanto chiediamo ai nostri fornitori diretti di trasmettere gli obiettivi di sostenibilità alle proprie persone e a loro volta ai propri fornitori.

A testimonianza del nostro impegno, informiamo i nostri clienti in relazione all'impatto dei nostri prodotti e/o servizi, e per cui siamo in grado di misurarne l'impatto, sulle seguenti tematiche:

- Cambiamenti climatici
- Inquinamento
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Biodiversità
- Utilizzo risorse idriche

ENHANCE
SOCIAL



SOCIAL

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i clienti, i fornitori, i distributori, i venditori, gli investitori, ... e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale per il successo di tutti.

Le questioni sociali influenzano inoltre la reputazione e la fiducia del marchio, ed hanno un impatto diretto sulla nostra capacità di attrarre e trattenere talenti, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo.

Come azienda abbiamo quindi scelto di investire sul valore delle persone, sia lato capitale umano (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze, ...) che lato capitale sociale (per esempio la condivisione di norme, valori, ...).

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.



DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito dell'ESG per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine. La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale.

La nostra azienda si impegna attivamente a promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità tra i nostri dipendenti. Abbiamo adottato una politica chiara in tal senso, comunicata non solo internamente, ma anche all'esterno attraverso documenti pubblici come il nostro sito web e altri canali di comunicazione.

Infatti, garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

S-T1	Uomini %	Donne %	Altro %
Dipendenti per genere	88.0	12.0	0.0

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale e divisi per fasce d'età.

S-T2	Uomini %	Donne %	Altro %
Età inferiore ai 30 anni	3.7	3.7	
Età compresa tra 30-50 anni	33.33	5.56	
Età superiore ai 50 anni	50.01	3.7	

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri dipendenti, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini, donne e altre identità di genere impiegati nella nostra azienda, considerando le diverse forme contrattuali: tempo indeterminato, tempo determinato, orario variabile, tempo pieno e tempo parziale.

S-T 3	Uomini %	Donne %	Altro %
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	73.13	10.45	0.0
Dipendenti per genere a tempo determinato	13.43	2.99	0.0
Dipendenti per genere ad orario variabile	0.0	0.0	0.0
Dipendenti per genere a tempo pieno	100.0	100.0	0.0
Dipendenti per genere a tempo parziale	0.0	0.0	0.0

La nostra azienda monitora costantemente l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

Infatti ogni anno vengono calcolate ed analizzate periodicamente le metriche di recruiting tramite una suddivisione per caratteristiche rilevanti come genere, fasce d'età, area geografica, background, etc.

Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età. Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro. Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti e la percentuale di turnover per uomini e donne, suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

S-T 4	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini %	Assunzioni Donne	Turnover Donne %
Età inferiore ai 30 anni	1	0.0	0	0.0
Età compresa tra 30-50 anni	2	5.22	1	2.0
Età superiore ai 50 anni	1	14.31	0	0.0

Un'altra metrica importante è il rapporto tra lo stipendio medio delle donne rispetto a quello degli uomini all'interno della nostra azienda. Questo rapporto riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale e promuovere una cultura aziendale inclusiva. In particolare, il divario retributivo medio orario tra dipendenti di sesso maschile e dipendenti di sesso femminile è pari a: 0.0

Inoltre in tutte le sedi in cui opera la nostra azienda, il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini si mantiene omogeneo. Questo riflette il nostro impegno per garantire l'equità salariale tra i generi.

La nostra azienda valuta anche il rapporto tra lo stipendio d'ingresso garantito nella nostra azienda e lo stipendio minimo locale, suddiviso per uomini e donne. Queste informazioni ci consentono di valutare l'equità salariale all'ingresso per entrambi i generi e il nostro impegno nel garantire condizioni retributive adeguate rispetto al contesto locale. Di seguito, forniamo i valori del rapporto stipendio d'ingresso rispetto allo stipendio minimo locale per uomini e donne.

S-T 5	2025
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (uomini)	1.0
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (donne)	1.0

La nostra azienda è in grado di indicare il rapporto tra lo stipendio d'ingresso e lo stipendio minimo locale per altre categorie rilevanti oltre al genere.

Ci impegniamo a monitorare attentamente l'equità salariale per diverse categorie di lavoratori, come etnia, categoria di lavoratori e altre variabili pertinenti, al fine di garantire una retribuzione equa e trasparente per tutti i nostri dipendenti.

Riportiamo anche il rapporto tra la retribuzione della persona che percepisce il salario più elevato in azienda e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti. Questo dato ci fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio retributivo all'interno della nostra azienda e sull'allocazione delle risorse finanziarie. Tale rapporto si aggira intorno a: 7.58.

Di seguito sono presentati i dati relativi alla distribuzione di genere a livello di alta dirigenza.

S-T 6	Uomini %	Donne %	Altro %
Valori in percentuale a livello di alta dirigenza	33.3	66.7	0.0

Inoltre, il rapporto medio tra il numero dei rappresentanti maschili e femminili negli organi di amministrazione, direzione e controllo della nostra azienda. Questo dato fornisce un'indicazione importante sull'equilibrio di genere all'interno delle nostre istituzioni dirigenziali e di controllo. Tale rapporto si aggira intorno al: 1.0 %.

La nostra azienda è in grado di dichiarare e valorizzare ulteriori fattori di diversità, rafforzando il proprio impegno verso un ambiente inclusivo e rispettoso delle differenze.

Di seguito forniamo i dati relativi al numero di non dipendenti che hanno contratti con l'impresa per l'offerta di manodopera e il numero di non dipendenti messi a disposizione da imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura di personale.

S-T 7	Numero di non dipendenti messi a disposizione da imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura di personale	Numero di non dipendenti che hanno contratti con l'impresa per l'offerta di manodopera
Valore non dipendenti	0.0	0.0

La nostra azienda favorisce l'inclusione di lavoratori svantaggiati attraverso programmi di integrazione:

- Di altre tipologie di lavoratori svantaggiati per fornire opportunità lavorative a persone che possono incontrare difficoltà nel mercato del lavoro per ogni possibile ragione.
- Di ex detenuti per fornire opportunità di reinserimento lavorativo a coloro che hanno affrontato situazioni di difficoltà.
- Di persone appartenenti ad una minoranza etnica con necessità di migliorare la propria formazione linguistica, professionale o esperienza lavorativa. Questo programma mira a superare le barriere linguistiche e professionali per favorire un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.
- Di persone appartenenti alle categorie protette che vanno oltre i requisiti minimi di legge. Questo impegno va oltre le normative vigenti, dimostrando la nostra volontà di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato.
- Di persone senza un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o con età superiore ai 50 anni. Questo programma mira a offrire opportunità lavorative a coloro che possono incontrare difficoltà nel trovare impiego.

La nostra azienda promuove concretamente l'empowerment femminile attraverso una pluralità di interventi e iniziative mirate:

- Attraverso specifici interventi nelle politiche di selezione per incrementare la presenza femminile in azienda, nonché nelle politiche retributive e di crescita, basate su equità e performance.

La nostra azienda sostiene l'imprenditoria giovanile attraverso diverse iniziative e programmi mirati, in particolare:

- Attraverso iniziative finalizzate alla valorizzazione dell'imprenditoria giovanile.

OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla coesione sociale e al progresso economico.

La nostra azienda offre sistemi di protezione sociale aggiuntivi ai programmi pubblici. Questo aspetto riflette l'impegno dell'azienda nel fornire un supporto aggiuntivo ai dipendenti al di là delle disposizioni governative standard.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti. Questa strategia viene comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

La nostra azienda ha definito politiche di formazione specifiche per i dipendenti che coprono tutte le dimensioni ESG (Ambientale, Sociale e di Governance). Questo impegno dimostra la nostra volontà di fornire ai nostri dipendenti una formazione completa e approfondita su tutte le questioni legate alla sostenibilità, al fine di promuovere una cultura aziendale responsabile e orientata al futuro.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero medio di ore di formazione fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere.

S-T 8	Uomini	Donne	Altro
Valore Medio Ore di Formazione per genere	57.2	8.2	0.0
Valore Medio Ore di Formazione per genere temi ESG	57.2	8.2	0.0

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori. Abbiamo formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda che comunichiamo anche esternamente ai nostri stakeholder.

La nostra azienda ha definito parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori, con l'obiettivo di garantire un ambiente di lavoro sano e sostenibile.

La nostra azienda pone grande attenzione al benessere delle proprie persone, adottando iniziative e obiettivi concreti per migliorarne la qualità della vita e il contesto lavorativo:

- Promuovendo il telelavoro o modalità di lavoro flessibile.
- Investendo in ergonomia e sicurezza sul posto di lavoro.
- Realizzando iniziative per migliorare la qualità dell'aria, della luce e delle attrezzature.
- Offrendo corsi di aggiornamento professionale e programmi di sviluppo delle competenze.
- Fornendo benefici aggiuntivi come buoni pasto, assicurazioni sanitarie o supporto per il trasporto.

Infine, abbiamo esaminato il tasso di assenteismo dei dipendenti, un indicatore importante della gestione del personale e del benessere organizzativo. Questo dato rappresenta la percentuale di ore non lavorate rispetto al totale delle ore lavorate, offrendo un'indicazione sul livello di presenza e impegno del nostro personale nell'ambiente lavorativo. Per l'anno in corso il tasso di assenteismo è stato pari al: 3.0 %.

DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

La nostra azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, come il nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Infatti, siamo consapevoli come azienda che un meccanismo con il quale identificare e riportare le violazioni dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare ed eventualmente prevenire l'insorgere di tali problematiche.

Ora esamineremo la politica aziendale sui diritti umani, che include diverse categorie di stakeholder. Questo ci permette di valutare l'impatto delle nostre pratiche aziendali e di assicurare che i diritti umani siano rispettati lungo tutta la catena del valore.

- La politica sui diritti umani della nostra azienda include specifiche disposizioni per i dipendenti, garantendo il rispetto dei loro diritti fondamentali sul luogo di lavoro e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso.
- La politica si estende ai lavoratori lungo la catena del valore, assicurando che anche loro godano di condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei loro diritti umani fondamentali.
- La politica sui diritti umani della nostra azienda tiene conto dei consumatori e degli utilizzatori finali, garantendo la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti e servizi, nonché la trasparenza e l'etica nelle pratiche commerciali.
- La nostra azienda si impegna a coinvolgere e rispettare le comunità interessate dalle nostre attività, cercando di minimizzare gli impatti negativi e promuovendo un rapporto collaborativo e sostenibile.

La politica sui diritti umani adottata dalla nostra azienda è conforme a standard riconosciuti a livello internazionale. Questo dimostra il nostro impegno a rispettare e promuovere i diritti umani in linea con le norme internazionali.

La nostra azienda ha coinvolto gli stakeholder nella creazione della politica e/o regole di gestione dei diritti umani. Abbiamo condotto un'analisi di materialità per identificare gli stakeholder rilevanti e abbiamo tenuto in considerazione le loro opinioni nel processo di strutturazione della politica o delle linee guida sui diritti umani. Questo impegno riflette il nostro desiderio di garantire che le decisioni aziendali siano informate dalle prospettive e dalle esigenze delle parti interessate.

La nostra azienda riconosce i potenziali rischi connessi al rispetto dei diritti umani che possono emergere nello svolgimento delle proprie attività e nella catena del valore. In particolare, sono stati individuati i seguenti rischi:

- Discriminazione e mancanza di parità di trattamento.
- Impatti negativi sui consumatori o utenti finali.
- Rischi relativi al rispetto dei diritti umani lungo la supply chain.

Di seguito forniamo i dati relativi al numero di incidenti gravi in materia di diritti umani, come ad esempio lavoro forzato o minorile, connessi alla forza lavoro dell'impresa e l'importo delle ammende, sanzioni e dei risarcimenti.

S-T 9	Numero incidenti	Importo totale ammende/sanzioni/risarcimenti (EUR)
Lavoro forzato obbligatorio	0.0	0.0
Lavoro minorile	0.0	0.0
Condizioni di lavoro non sicure	0.0	0.0
Discriminazione e mancanza di parità di trattamento	0.0	0.0
Mancanza di salari dignitosi	0.0	0.0
Violazioni dei diritti sindacali	0.0	0.0
Incidenti relativi ai diritti umani derivanti dalla propria supply chain	0.0	0.0
Incidenti relativi alle comunità locali	0.0	0.0
Incidenti relativi ai consumatori o utenti finali	0.0	0.0
Altro	0.0	0.0

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero totale di rischi sulla base dei paesi in cui opera l'azienda.

S-T10 Paesi	Numero di rischi
Italia	1. Violazioni del CCNL 2. Condizioni di lavoro e sfruttamento lavorativo 2. Caporalato e subappalti irregolari 4. Discriminazione e trattamento iniquo 5. Lavoro forzato nella catena di fornitura 5. Violazioni Salute e sicurezza sul lavoro 6. Privacy e sorveglianza sul lavoro
Francia	1. Condizioni di lavoro e sfruttamento 2. Discriminazione e trattamento ineguale 3. Subappalti abusivi e distacco illecito 4. Sicurezza e salute sul lavoro 5. Libertà di associazione e rappresentanza sindacale 6. Violazioni nella catena di fornitura (dovere di vigilanza) 7. Privacy e sorveglianza eccessiva

L'azienda ha stabilito chiari obiettivi per ridurre il numero di possibili rischi emersi dalla nostra analisi dei diritti umani. Questi obiettivi sono stati formulati per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, in linea con i nostri principi di sostenibilità e responsabilità aziendale.

Relativamente ai rischi, la nostra azienda ha adottato misure preventive per prevenire l'emergere di rischi relativi ai diritti umani. Queste misure sono progettate per identificare e affrontare tempestivamente potenziali violazioni, contribuendo così a garantire un ambiente di lavoro etico e rispettoso dei diritti umani. La nostra azienda è in grado di adottare tempestivamente misure di mitigazione e correttive per affrontare eventuali impatti negativi sui diritti umani. Questa capacità ci consente di rispondere prontamente a situazioni critiche e di minimizzare gli effetti dannosi sulle persone coinvolte.

Ora passiamo a esaminare le attività e le tipologie di fornitori considerati a rischio di incidenti relativi ai diritti umani per la nostra azienda. Questo ci permette di comprendere meglio i potenziali rischi lungo la nostra catena di approvvigionamento e di garantire che i nostri fornitori operino nel rispetto dei diritti umani.

Subvettori; Inoltre in base alla propria politica, la Società non ricorre al lavoro minorile, forzato o obbligatorio; utilizza fornitori, in area non a rischio e che utilizzano lavoro "legale".

La nostra azienda verifica attentamente i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, la nostra azienda si astiene da ogni forma di lavoro forzato. Ci impegniamo fermamente a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva. Questo impegno si riflette nel nostro costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.

L'azienda effettua regolarmente verifiche per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del nostro personale. Questo processo è fondamentale per garantire che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione equa e adeguata al loro ruolo e alle loro responsabilità. Ci impegniamo a mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei nostri lavoratori e delle normative vigenti.

L'azienda ricorre anche all'utilizzo di lavoro straordinario e tiene monitorato l'ammontare di ore usufruite. Questo ci permette di valutare l'impatto delle pratiche aziendali sul benessere e sulle condizioni di lavoro dei dipendenti. Per quest'anno il numero medio di ore lavorate equivale a: 1.5

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nella nostra azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori e l'importanza che attribuiamo a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Un altro elemento importante è che nella nostra azienda permettiamo ai nostri lavoratori di iscriversi ai sindacati. Riconosciamo l'importanza della libertà sindacale e sosteniamo attivamente il diritto dei nostri dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

La nostra azienda ha istituito un canale pubblico attraverso il quale è possibile segnalare casi di discriminazione o violazione dei diritti umani. Questo canale è accessibile tramite diversi mezzi, come il sito web dell'azienda, l'indirizzo e-mail dedicato o la posta ordinaria. È importante sottolineare che questo canale è pubblicizzato esternamente e è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare eventuali violazioni, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e la tutela dei diritti umani.

L'azienda ha inoltre implementato politiche per proteggere le persone che utilizzano i canali di reclamo da eventuali ritorsioni. Questo dimostra il nostro impegno a garantire un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, in cui i dipendenti si

sentono liberi di segnalare problemi o violazioni senza timore di conseguenze negative.

Nella nostra analisi abbiamo calcolato il numero di reclami ricevuti in relazione a tematiche di diritti umani. Questo dato riflette l'attenzione e l'impegno dell'azienda nel monitorare e risolvere le questioni legate ai diritti umani all'interno del contesto lavorativo. Per quest'anno il numero di reclami è stato: 0.

SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività. Queste non possono essere trascurate, non solo perchè è un obbligo legale, ma anche perchè un ambiente di lavoro sicuro e salutare favorisce la fiducia e l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni sul lavoro, e contribuisce a costruire una reputazione positiva tra gli stakeholder con cui opera l'azienda.

La nostra azienda ha adottato una politica dedicata alla salute e sicurezza dei dipendenti, pienamente integrata nella mission aziendale e comunicata pubblicamente all'esterno.

La nostra azienda monitora e misura in modo strutturato la salute e sicurezza dei lavoratori, al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e sostenibile, in particolare:

- L'attività di monitoraggio viene condotta anche attraverso KPI misurabili.
- I dati raccolti vengono inoltre resi pubblici, a testimonianza dell'impegno verso la trasparenza.
- I dati vengono inoltre sottoposti a verifiche tramite audit.
- L'attività di monitoraggio è svolta a livello qualitativo.

La nostra azienda dispone di un sistema di gestione dedicato esclusivamente all'area della salute e sicurezza, con procedure e controlli mirati alla tutela dei lavoratori.

La nostra azienda gestisce gli aspetti HSE attraverso un team centrale che sviluppa procedure, linee guida e standard validi per l'intera organizzazione. La comunicazione è garantita da riunioni periodiche, report regolari e strumenti digitali dedicati.

La nostra azienda prevede modalità dedicate per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non direttamente connessi all'attività lavorativa, favorendo il benessere complessivo delle persone.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda. I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro e malattie connesse, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi, la cui prognosi di guarigione eccede i 40 giorni (ad esclusione dei decessi), agli infortuni sul lavoro registrati con rispettivo numero e tasso e ai near miss.

S-T 11	2025	2024	2023
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0.0	0.0	0.0
Decessi a seguito di malattie connesse al lavoro	0.0	0.0	0.0
Infortuni sul lavoro con conseguenze gravi	0.0	0.0	0.0
Infortuni sul lavoro registrati	0.0	2.0	0.0
Tasso infortuni sul lavoro registrati	0.0	0.0	0.0
N° di giorni persi	0.0	88.0	0.0
N° ore complessive lavorate	112820	116917	108039
Near miss	0	0	0

La tabella fornisce un'analisi dettagliata delle denunce per malattie professionali e dei casi di malattie professionali registrabili, specificamente per i lavoratori dipendenti dell'azienda. Le denunce per malattie professionali rappresentano i casi segnalati di malattie riconosciute come correlate al lavoro svolto. Gli altri casi includono le malattie riconosciute come correlate al lavoro e registrate ufficialmente, che richiedono un'adeguata documentazione e segnalazione alle autorità competenti.

S-T 12	2025
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0
Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti	0

Nell'ambito delle attività aziendali sono stati identificati diversi rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori:

- Esposizione a sostanze chimiche (ad es. solventi, gas, materiali corrosivi).
- Rischi ergonomici, come problemi muscolo-scheletrici.
- Rischi fisici, legati a fattori quali rumori elevati, vibrazioni o temperature estreme.
- Esposizione ad agenti biologici (virus, batteri, agenti biologici).
- Rischi psicosociali, come stress da lavoro o burn-out.

La tabella fornisce un'analisi delle tipologie principali di malattie professionali segnalate, suddividendo tra lavoratori dipendenti e non dipendenti. Le tipologie principali di malattie professionali considerate includono varie categorie.

S-T13 Tipologia	N° lavoratori dipendenti	N° lavoratori non dipendenti
agenti chimici	0	0
agenti fisici	0	0
agenti biologici	0	0
malattie respiratorie	0	0
malattie della pelle	0	0
tumori	0	0
stress	0	0

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro e il numero di infortuni sul lavoro registrati dei lavoratori impiegati da ditte appaltatrici/subappaltatrici, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è nelle disponibilità giuridica dell'azienda.

S-T14	Lavoratori ditte appaltatrici e subappaltatrici
Decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0
Infortuni sul lavoro	1 (subvettore)

La nostra azienda adotta un approccio strutturato alla gestione della salute e sicurezza, mettendo in atto una serie di azioni concrete volte a tutelare i lavoratori e a garantire ambienti sicuri:

- Adozione di piani di emergenza nei luoghi di lavoro.
- Attivazione di un sistema di sorveglianza sanitaria dei dipendenti.
- Fornitura gratuita di dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati.
- Garanzia di accesso ad acqua potabile, strutture igieniche, spazi per la conservazione degli alimenti e, se previsti, dormitori sicuri e rispondenti ai bisogni essenziali.
- Conduzione di valutazioni dei rischi per la salute e sicurezza dei dipendenti.
- Definizione di procedure a garanzia della corretta applicazione delle misure adottate.
- Attività di formazione rivolte a tutti i dipendenti sui rischi, sulla sicurezza e sulle buone pratiche lavorative.
- Attivazione di programmi di assistenza sanitaria complementare.
- Incontri regolari con clienti e fornitori per condividere le modalità di gestione degli aspetti legati a salute e sicurezza.
- Informazione rivolta ai terzi (soggetti operanti in azienda o nei cantieri) su norme, piani di emergenza e rischi ambientali presenti.

La nostra azienda ha definito obiettivi chiari in materia di salute e sicurezza, che sono stati condivisi anche all'esterno, a testimonianza dell'impegno e della trasparenza verso tutti gli stakeholder.

La nostra azienda adotta un processo formalizzato di identificazione e analisi dei rischi, condotto attraverso valutazioni periodiche e gestito da un team centrale dedicato, che definisce e coordina le azioni mitiganti.

La nostra azienda conduce le attività di controllo e audit in ambito salute e sicurezza seguendo pratiche strutturate e orientate al miglioramento continuo quali:

- Formalizzazione delle attività in una procedura dedicata.

- Garanzia della chiusura effettiva delle azioni correttive intraprese a seguito delle rilevanze emerse.
- Richiesta di qualifiche specifiche agli auditors coinvolti.
- Estensione delle procedure anche ai sub-fornitori e alle attività da essi svolte.

RESPECT

ENVIRONMENT



ENVIRONMENT

Come società, siamo consapevoli dell'importanza cruciale dell'ambiente e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, l'inquinamento, lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, la distruzione degli ecosistemi e la perdita di biodiversità.



Riconosciamo che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. E tale responsabilità aziendale si deve estendere lungo tutta la catena del valore, per poter essere veramente portata a compimento.

Le aziende devono impegnarsi fermamente a integrare pratiche sostenibili in tutti gli aspetti delle attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Siamo quindi convinti che, come azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, possiamo contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Gli ultimi rapporti scientifici evidenziano cambiamenti senza precedenti nel clima mondiale. Il riscaldamento globale sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

Per contribuire a mitigare tali effetti, la nostra azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai cambiamenti climatici. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

L'azienda, con l'obiettivo di ridurre il proprio impatto climatico e contribuire alla transizione verso un'economia a basse emissioni.

L'azienda ha implementato processi di misurazione e monitoraggio delle proprie emissioni di gas a effetto serra, al fine di garantire un controllo accurato delle performance ambientali e migliorare la gestione degli impatti:

- Monitora le emissioni dirette (GHG Scope 1), generate dalle fonti energetiche utilizzate nelle attività aziendali.
- Monitora le emissioni indirette derivanti dall'energia acquistata e consumata (GHG Scope 2).
- Monitora le emissioni indirette lungo la catena del valore (GHG Scope 3).
- Le emissioni GHG dell'azienda sono state verificate e/o certificate da un ente terzo.

La seguente tabella mostra, se disponibili, le tonnellate di emissioni di gas serra (esprese in tCO₂e) secondo il GHG Protocol.

E-T2	2025
Totale emissioni Scope 1 GHG (tonnellate CO ₂ e)	3466.02
Totale emissioni Scope 2 GHG (tonnellate CO ₂ e)	21,43
Totale emissioni Scope 3 GHG (tonnellate CO ₂ e)	1836.31

La seguente tabella mostra, se disponibili, le tonnellate di emissioni di gas serra (esprese in tCO₂e) dettagliate per anno.

E-T3	2024	2023	2022
------	------	------	------

Totale emissioni Scope 1 (tonnellate CO2e)	3252.18	2910.52	2706.0
Totale emissioni Scope 2 (tonnellate CO2e)	85.69	183.01	183.02
Totale emissioni Scope 3 (tonnellate CO2e)	1990.72	1896,31	1989.34

La società è anche in grado di indicare i rischi fisici legati al clima.

La società è anche in grado di indicare i rischi di transizione legati al clima.

I potenziali impatti derivanti dai cambiamenti climatici e dal processo di decarbonizzazione, soprattutto se non gestiti in modo ordinato, potrebbero generare oneri per l'intero sistema economico e comportare perdite finanziarie significative. Un adeguato monitoraggio e una prudente gestione dei rischi climatici sono quindi fondamentali per ridurre le vulnerabilità del sistema finanziario. A tal proposito, la nostra azienda:

- È in grado di analizzare i principali effetti finanziari in relazione a rischi fisici (connessi al verificarsi di quei fenomeni naturali estremi) rilevanti legati al cambiamento climatico.
- È in grado di analizzare i principali effetti finanziari in relazione a rischi di transizione (derivanti dal passaggio a nuovi sistemi di produzione e consumo dell'energia che permettano di ridurre le emissioni di gas serra) legati al cambiamento climatico.

Per valutare in modo esaustivo come le variazioni del clima potrebbero influenzare le nostre operazioni, i nostri fornitori, i nostri clienti e altre parti interessate, la nostra azienda ha anche condotto un'analisi della resilienza della strategia e del modello aziendale relativamente a cambiamenti climatici.

L'azienda ha inoltre definito un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, formalizzato e comunicato all'esterno.

Come azienda, abbiamo adottato una strategia proattiva per affrontare le sfide legate alle emissioni di CO2 e ai gas serra. Abbiamo infatti ridotto le emissioni tramite l'adozione di azioni dirette.

Nella seguente tabella si indica il livello di assorbimento e stoccaggio di GHG in tonnellate metriche di CO2 risultanti da progetti sviluppati nell'ambito delle nostre operazioni o lungo la catena del valore.

<i>E-T4</i>	<i>Progetti propri</i>	<i>Progetti a cui si è contribuito lungo la catena del valore a monte e a valle</i>
Valore assorbimento (tco2eq)	0.0	0.0
Valore stoccaggio di GHG (tco2eq)	0.0	0.0

Di seguito si trova l'indicazione delle riduzioni delle emissioni GHG e degli assorbimenti di GHG in tonnellate metriche di CO2 risultanti da progetti di mitigazione dei cambiamenti climatici al di fuori della catena del valore finanziati o che si intende finanziare attraverso l'acquisto di crediti di carbonio.

<i>E-T5</i>	<i>Valore</i>
Emissioni di GHG e degli assorbimenti di GHG risultanti da progetti di mitigazione dei cambiamenti climatici al di fuori della sua catena del valore che ha finanziato con l'acquisto di crediti di carbonio in tCO2eq	5.323,76 (5763,72 nel 2024)
Quota derivante da progetti di rimozione (%)	0%

La nostra azienda è in grado di attribuire le proprie emissioni ai clienti in funzione dei beni e servizi forniti nell'ultimo anno, garantendo così una maggiore trasparenza nella rendicontazione e nella gestione dell'impatto climatico.

Per promuovere un utilizzo responsabile delle risorse e ridurre i consumi, la nostra azienda ha adottato una politica per la gestione dell'efficienza energetica. Tale politica è stata definita in modo chiaro e comunicata anche all'esterno, attraverso documenti pubblici e canali di comunicazione aziendali.

Le politiche e le linee guida definite dalla nostra società riguardo l'efficienza energetica prevedono anche misure riguardanti la diffusione e l'utilizzo delle energie rinnovabili.

La società inoltre si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale.

Si riporta il consumo e la produzione in Megawattora MWh da diversi fonti rinnovabili e non.

E-T6	Valore (MWh)
Consumo energetico totale da fonti fossili	13500.0
Consumo energetico totale da fonti nucleari	0.0
Consumo energetico totale da fonti rinnovabili	91.02
Produzione energia totale da fonti rinnovabili	91.02
Produzione energia totale da fonti non rinnovabili	0.0

Come risultato diretto delle iniziative di efficientamento e risparmio energetico della nostra azienda, abbiamo ottenuto una riduzione dei consumi energetici, in MWh, di: 104.17.

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Tra le sfide ambientali da affrontare, un ruolo preponderante lo riveste la protezione degli ecosistemi e della biodiversità. La biodiversità è fondamentale perché sostiene la vita sulla Terra: una biodiversità sana significa persone sane e sicurezza alimentare e idrica. Inoltre, la biodiversità contribuisce alla resilienza degli ecosistemi, diventando prezioso alleato nell'affrontare la crisi climatica.

Nel corso dell'anno, l'azienda si è impegnata ad adottare una politica e linee guida gestione degli aspetti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi. Tale politica è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente anche all'esterno dell'azienda.

La nostra azienda ha definito chiari obiettivi relativi alla tutela della biodiversità e degli ecosistemi, in conformità a quanto previsto dalla normativa vigente, integrando tali impegni nelle proprie strategie di sostenibilità.

Al fine di valutare in modo dettagliato come le operazioni aziendali possono influenzare gli ecosistemi circostanti ed essere quindi in grado di adottare misure adeguate per garantirne la protezione e la conservazione, la nostra società ha implementato un rigoroso sistema di monitoraggio degli impatti delle proprie attività sulla biodiversità. Questo processo di monitoraggio considera diversi fattori, tra cui l'utilizzo del terreno, il numero e l'estensione degli spazi di proprietà, in

affitto o gestiti dall'azienda, sia all'interno che nelle vicinanze di aree protette o di rilevante biodiversità.

Nella tabella sottostante si riporta il numero e l'area (in ettari) dei siti di proprietà, in affitto o gestiti, posti all'interno o adiacenti ad aree protette e/o aree di biodiversità significative (KBA).

E-T 7	2025
Numero siti	4
Area in ettari	16.581

Nella tabella sottostante viene riportato l'uso (in ettari) del suolo secondo varie destinazioni come indicato.

E-T 8	2024
Uso totale del suolo	65.0
Superficie totale impermeabilizzata	15.0
Superficie totale orientata alla natura nel sito	0.0
Superficie totale orientata alla natura fuori dal sito	0.0

ACQUA E RISORSE MARINE

L'acqua è un bene primario da preservare e in tal senso è necessario impegnarsi a contenere i consumi e ridurre gli impatti ambientali sul territorio.

Per questo motivo, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una politica per la gestione delle risorse idriche aziendali, per uffici e siti produttivi. Tale strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno.

La nostra azienda misura e monitora l'utilizzo delle risorse idriche, adottando strumenti e metodologie dedicate per rilevare prelievi e consumi.

La nostra azienda ha definito obiettivi chiari per la gestione delle risorse idriche e marine, adottandoli in maniera volontaria come impegno aggiuntivo alla normativa.

- L'azienda riconosce la rilevanza del tema e sta lavorando per definire obiettivi che includano anche la catena del valore.

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata, recuperata, immagazzinata, consumata e le variazioni di acqua Immagazzinata (in metri cubi) nelle attività aziendali.

Inoltre, viene riportata la percentuale dell'acqua prelevata e consumata che però è riferita alle aree geografiche classificate a livello alto o estremamente alto di "water stress" e il valore stimato di acqua prelevata e consumata per l'intera value chain.

<i>E-T 9</i>	<i>In attività Aziendali (m3)</i>	<i>In Aree elevato "Water Stress" (m3)</i>	<i>Stima per l'intera Value Chain (m3)</i>
Prelevata	1591.0	1335.0	-
Consumata	1241.0	1063.0	-
Recuperata	350.0	-	-
Immagazzinata	0.0	-	-

Variazione di acqua Immagazzinata	0.0	-	-
---	-----	---	---

USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volto ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo, ma oggi questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace. Bisogna riconoscere che l'uso razionale delle materie prime, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione.

A tal proposito, nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica o linee guida per la gestione dei rifiuti e l'economia circolare e l'ha anche comunicata pubblicamente all'esterno.

La nostra azienda misura e monitora la quantità di rifiuti prodotti, distinguendoli per destinazione grazie a strumenti e metodologie strutturate di rilevazione.

La nostra azienda ha definito obiettivi chiari in materia di economia circolare, adottandoli volontariamente come impegno aggiuntivo rispetto ai requisiti normativi.

La nostra azienda ha definito obiettivi di miglioramento e definito target sui seguenti temi:

- Aumento della progettazione circolare dei prodotti
- Aumento del tasso di utilizzo circolare dei materiali
- Riduzione al minimo delle materie prime primarie
- Approvvigionamento e l'uso di risorse rinnovabili
- Gestione dei rifiuti

La nostra società dispone di strumenti e metodologie per misurare i flussi di risorse che entrano nel processo produttivo e nelle operazioni aziendali. Questi forniscono un quadro completo e accurato dell'approvvigionamento aziendale, contribuendo a supportare una gestione responsabile delle risorse e a promuovere la sostenibilità ambientale nell'ambito delle operazioni aziendali.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti suddivisi per tipologia: pericolosi, non pericolosi e radioattivi.

E-T 10	2025
Totale rifiuti (KG)	77285.0
Totale per Tipologia	
Totale rifiuti pericolosi (KG)	7285.0
Totale rifiuti non pericolosi (KG)	70000.0
Totale rifiuti Radioattivi (KG)	0.0

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento per tipo di trattamento.

E-T 11	Quantità KG del Totale rifiuti non pericolosi	Quantità KG del Totale rifiuti pericolosi
Totale rifiuti destinati alla preparazione per il riutilizzo	0.0	0.0
Totale rifiuti destinati a riciclo	70000.0	7220.0
Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di recupero	0.0	84.0
Totale rifiuti destinati a incenerimento	0.0	0.0
Totale rifiuti destinati smaltimento in discarica	0.0	0.0
Totale rifiuti destinati ad altre operazioni di smaltimento	0.0	0.0

La nostra azienda è in grado di descrivere le caratteristiche dei principali prodotti e materiali, come la durabilità, la riutilizzabilità etc.

Nella tabella sottostante sono riportati la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dalla nostra azienda e il tasso di contenuto riciclabile nei prodotti e nel loro imballaggio.

E-T12	% percentuale
% di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda	99.89
Tasso di contenuto riciclabile nei prodotti	60.0
Tasso di contenuto riciclabile nell'imballaggio	100.0

INQUINAMENTO

L'inquinamento ambientale rappresenta una delle sfide più urgenti e complesse del nostro tempo, con impatti significativi sulla salute umana, sulla biodiversità e sul cambiamento climatico. È fondamentale che le aziende comprendano e affrontino la propria impronta ambientale per mitigare gli effetti negativi sull'ecosistema e contribuire a un futuro sostenibile.

In quest'ottica, la nostra azienda ha adottato una politica per la gestione dell'inquinamento relativo ad aria, acqua e suolo. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

La nostra azienda misura e monitora regolarmente le proprie emissioni di inquinanti relativi ad aria, acqua e suolo, anche in assenza di specifici obblighi normativi, a conferma dell'impegno volontario nella tutela ambientale.

La nostra azienda ha fissato chiari obiettivi in materia di riduzione dell'inquinamento, stabiliti su base volontaria, a conferma di un impegno che va oltre i requisiti normativi.

Per rafforzare il proprio impegno nella tutela ambientale, la nostra azienda ha incluso tra i propri obiettivi specifiche azioni di prevenzione e controllo riguardanti:

- Le sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti.
- Gli inquinanti atmosferici e i rispettivi carichi specifici.
- Le emissioni in acqua e i rispettivi carichi specifici.
- L'inquinamento del suolo e i rispettivi carichi specifici.

Inoltre l'azienda si è dotata di avanzati strumenti e metodologie per misurare le quantità totali di sostanze che sono considerate preoccupanti ed estremamente preoccupanti per l'ambiente e per la salute umana. Tale monitoraggio è essenziale per garantire il rispetto delle normative ambientali e per identificare potenziali rischi per la salute e l'ambiente, ponendo così le basi per consentire all'azienda di adottare misure preventive o correttive appropriate.

La seguente tabella riporta la quantità totale di sostanze preoccupanti ed estremamente preoccupanti utilizzate dalla nostra azienda in chilogrammi (KG).

E-T13	KG
Sostanze preoccupanti utilizzate o acquistate dall'azienda	0.0
Sostanze estremamente preoccupanti utilizzate o acquistate dall'azienda	0.0

La nostra azienda è in grado di individuare e segnalare eventuali incidenti o depositi gravi che abbiano generato impatti negativi sull'ambiente o che possano avere ripercussioni sui flussi finanziari, sulla situazione patrimoniale-finanziaria o sui risultati economici nel breve, medio e lungo periodo.

Nella tabella sottostante sono riportate le % di emissioni totali di inquinanti nell'acqua e nel suolo nelle zone a rischio idrico, comprese quelle ad elevato stress idrico.

E-T14	% percentuale
Inquinanti nell'acqua nelle zone a rischio idrico	0.0
Inquinanti nell'acqua nelle zone a elevato stress idrico	0.0
Inquinanti nel suolo nelle zone a rischio idrico	0.0
Inquinanti nel suolo nelle zone a elevato rischio idrico	0.0

ESGeo per Open-es

Hai bisogno di aiuto per completare o migliorare il tuo report di sostenibilità?
Vuoi avere supporto nel tuo percorso verso la sostenibilità?

Scopri i nostri servizi

esgeo.eu

Oppure

Contatta i nostri specialisti della sostenibilità

open-es@esgeo.eu



A cura di
ESGeo

Per informazioni:
ESGeo Srl
Via Francesco Melzi d'Eril, 34
20154 Milano - Italia

info@esgeo.eu
www.esgeo.eu

Il Report è elaborato sulla base dei dati compilati in piattaforma dall'Utente, che si assume ogni responsabilità circa la loro veridicità e correttezza, esonerando pertanto ESGeo S.r.l., Eni S.p.A. e Open-es da qualsiasi responsabilità in merito al relativo contenuto e rinunciando a qualsiasi pretesa in tal senso.