



MAIS Srl Società Benefit

Via Campania s.n.c. lotto 49 [Z.I.]
70021 - Acquaviva delle Fonti (BA)
info@maissrl.com
www.maissrl.it

impianti tecnologici



Report di Sostenibilità



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

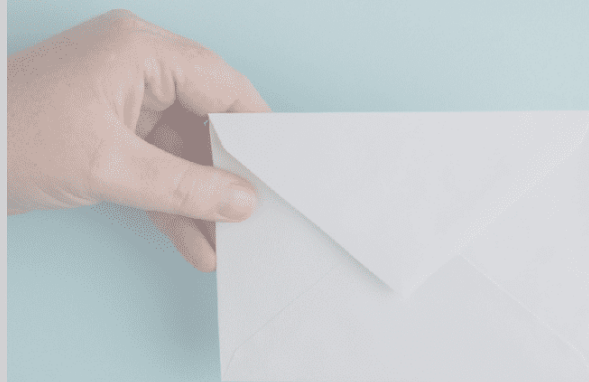
Cari stakeholder,
nel corso dell'ultimo anno l'azienda ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato di riferimento: manutenzione e realizzazione impianti tecnologici e di distribuzione carburanti. Questo è stato possibile grazie a investimenti in materia di sicurezza e salute e in formazione specializzata ai dipendenti. Tutto questo ha permesso di aumentare il nostro organico.

Lo scenario nel quale oggi ci ritroviamo pone al centro sfide impegnative. Negli ultimi anni ne sono state affrontate diverse dalla pandemia, alle guerre, all'aumento del costo delle materie prime.

Il nuovo anno ci impone quindi di porre la nostra attenzione e impegno sui temi quali gli obiettivi ESG.

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo sviluppare questo settore, ampliando la nostra offerta di servizi/prodotti grazie ad un investimento su corsi di formazione specifici: idrogeno, GNL, ricarica elettrica, fotovoltaici ed energie rinnovabili.

Non dobbiamo tuttavia mai trascurare le relazioni che l'azienda 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.



CORPORATE IDENTITY

MAIS S.R.L. SOCIETA' BENEFIT opera nel settore della costruzione e della manutenzione ordinaria e straordinaria delle stazioni di distribuzione di carburante e gas per autotrazione, con interventi sia di natura elettromeccanica ed elettronica, che di natura edile.

L'ambito geografico di riferimento per l'attività svolta da MAIS S.R.L. SOCIETA' BENEFIT è costituito dall'intero territorio nazionale, sebbene le principali di aree intervento siano rappresentate dalle regioni Puglia e Basilicata.

La professionalità e le competenze acquisite nel tempo permettono all'azienda di offrire i propri servizi ad una vasta ed articolata clientela sparsa su tutto il territorio, sia verso le piccole e medie aziende locali e nazionali, sia verso i grandi gruppi industriali leader sul mercato petrolifero nazionale ed internazionale, per i quali MAIS S.R.L. SOCIETA' BENEFIT si propone quale partner sicuro ed affidabile.

La sede della società è ad Acquaviva delle Fonti, nella provincia di Bari

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.

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.



REPORT HIGHLIGHTS

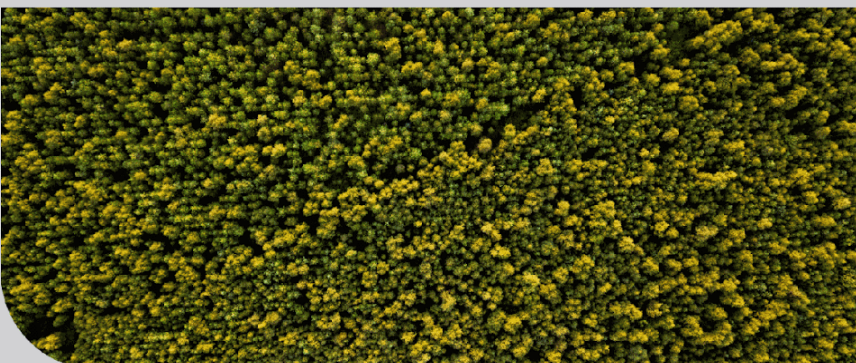
fornitori
sostenibili



materiali
riciclati



utilizzo di energie
rinnovabili





Your engine for sustainability intelligence ®



PRINCIPLE 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.



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 intrapreso un processo meticoloso per identificare i temi di sostenibilità rilevanti. Abbiamo avviato questa analisi partendo da molteplici fonti e metodologie.

Abbiamo basato l'identificazione dei temi di sostenibilità sulla nostra strategia aziendale, integrando le dimensioni di sostenibilità direttamente nei nostri obiettivi aziendali e nelle nostre priorità strategiche.

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 relativi alla compagine sociale di relazioni instaurate.

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.

La nostra azienda ha quindi condotto un'analisi interna approfondita di materialità per valutare l'impatto e l'importanza di vari aspetti ESG per il nostro business e per la nostra comunità di stakeholder. Questo processo ci ha permesso di identificare e prioritizzare le questioni chiave, consentendoci di sviluppare strategie mirate e impegni concreti per affrontare le sfide e sfruttare le opportunità legate alla sostenibilità.

L'analisi di materialità riveste un ruolo fondamentale nell'identificare le questioni di sostenibilità che sono rilevanti per un'impresa. Per questo ci teniamo ad evidenziare quali questioni siano risultate più rilevanti per la nostra azienda.

- 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.
- Le questioni relative ai lavoratori lungo la catena del valore, comprese la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, sono state



identificate come cruciali per la nostra azienda, evidenziando la nostra responsabilità nel garantire condizioni di lavoro dignitose lungo l'intera catena di approvvigionamento.

- 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.

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	Miglioramento della diversità e dell'inclusione all'interno dell'azienda. Salute e sicurezza. Formazione.
Fornitori	Riduzione dell'impatto ambientale attraverso pratiche sostenibili, come l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile e la riduzione dei rifiuti
Consumatori e utenti finali	Costruire rapporti di fiducia con tutti i nostri stakeholder, basati su principi di correttezza e trasparenza.
Comunità impattate	La responsabilità aziendale si estende lungo tutta la catena del valore, attraversando le tre macroaree della sostenibilità, la responsabilità ambientale (E), la responsabilità sociale (S) e la govern



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 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:

Realizzazione e manutenzione di impianti di distribuzione carburanti.

Le principali attività della nostra azienda sono:

Realizzazione impianti tecnologici di varie tipologie: elettrici, elettronici, idrici, fognanti, meccanici, condizionamento, ecc.

La sostenibilità aziendale è una priorità sempre più importante per molte organizzazioni, che cercano di integrare pratiche sostenibili nei loro obiettivi e strategie. La nostra azienda ha definito obiettivi di sostenibilità che includono indicatori chiave di performance (KPI) misurabili, consentendo un monitoraggio efficace dei nostri progressi verso la sostenibilità.

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	diminuzione consumi di gasolio per i mezzi aziendali. aumento produzione energie rinnovabili con installazione di un secondo impianto fotovoltaico	sostituzione parco mezzi con passaggio da gasolio ad HVO
Sociale	incremento giovani con età inferiore ai 30 anni aumento delle ore di formazione	incremento di risorse femminili all'interno dell'organico medio

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 attuato dei flussi informativi interni per la raccolta, la misurazione e il reporting degli obiettivi di sostenibilità, ma al momento non utilizziamo una piattaforma tecnologica dedicata a questo scopo.

L'azienda pubblica le proprie performance sui temi di sostenibilità nel nostro Report di sostenibilità, anche se questo non è sottoposto a revisione da parte di un ente terzo. Tuttavia, ci impegniamo a fornire informazioni accurate e trasparenti sulle nostre azioni e performance in materia di sostenibilità.

Le informazioni dichiarate dalla nostra azienda sono redatte su base consolidata. Questo approccio ci consente di presentare una visione completa e unificata delle nostre performance e del nostro impegno verso la sostenibilità, considerando l'intera entità aziendale e le sue operazioni.

La nostra azienda è in grado di fornire dettagli sulla composizione e sull'organizzazione degli organi di amministrazione, gestione e controllo. Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

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 (Ambientale, Sociale e di 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 sono presenti delle figure deputate alla gestione dei temi di sostenibilità (es. Manager HSE, Energy manager).

I risultati relativi alle questioni di sostenibilità vengono regolarmente rendicontati ai massimi livelli aziendali e agli enti di governo aziendali, laddove presenti. Ciò assicura un'adeguata trasparenza e responsabilità nell'affrontare le sfide e nell'implementare le iniziative legate alla sostenibilità all'interno dell'azienda.

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.

Nell'attuale contesto economico globale, sempre più aziende stanno orientando i propri investimenti verso iniziative green e socialmente responsabili. Questa transizione riflette non solo un impegno per l'ambiente e la società, ma anche un riconoscimento dell'importanza di un approccio sostenibile per garantire la stabilità e il successo a lungo termine delle imprese. In questa ottica, anche la nostra azienda ha orientato i propri investimenti verso attività green e/o sociali. L'ammontare percentuale di questi investimenti rispetto al totale degli investimenti comunitari per l'anno è stato di: 1,00 %.



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.

Partendo dalla lista iniziale di temi di sostenibilità rilevanti, l'azienda ha valutato gli impatti degli aspetti ESG sulle prestazioni e sulla posizione finanziaria dell'impresa attraverso una valutazione della loro rilevanza finanziaria (financial materiality).

La nostra azienda è in grado di descrivere il processo messo in atto per individuare e valutare gli impatti, rischi e opportunità relativi ai seguenti temi e stakeholder:

- Cambiamenti climatici
- Dipendenti
- Economia circolare e utilizzo delle risorse

Inoltre, la nostra azienda è in grado di illustrare i suoi impatti, fornendo una descrizione di dove essi sono concentrati all'interno del modello aziendale, delle operazioni e della catena del valore, in relazione ai seguenti temi e stakeholder:

- Dipendenti
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Cambiamenti climatici

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 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
- Rischi legati a tematiche ambientali (rischi fisici o rischi di transizione)

L'azienda monitora come i rischi legati a tematiche di sostenibilità variano nel tempo, anche in relazione agli obiettivi di prevenzione e mitigazione definiti dall'azienda stessa.



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.

Le seguenti categorie di stakeholder lungo la value chain SONO state considerate nell'identificazione e gestione dei principali rischi e di opportunità legati a tematiche di sostenibilità:

- Dipendenti
- Consumatori/utenti finali

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

Per quanto riguarda invece i potenziali effetti finanziari legati all'azienda, sono stati valutati i seguenti temi:

- Economia circolare
- Inquinamento



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-T3	Percentuale %
Organo esecutivo	100,00
Dipendenti	100,00

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.

L'azienda è in grado di descrivere i propri meccanismi interni ed esterni per verificare la messa in atto di comportamenti etici e legali da parte dei propri dipendenti e per tracciare i comportamenti illeciti, non etici o la mancanza di integrità.

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



G-T 4	2023	2022	2021
Numero di episodi di corruzione	0,00	0,00	0,00

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 business partner. 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.

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:

- Ha in piano per il prossimo anno di coinvolgere la propria value chain su tematiche di sostenibilità.

Abbiamo intenzione di adottare per il prossimo anno una piattaforma informatica per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La strategia di coinvolgimento dei fornitori adottata è quella di:

- Inserire e/o utilizzare nei processi di gara e/o qualifica dei criteri che premiano le imprese più sostenibili.

<i>G-T 5</i>	<i>Richieste Generiche per stimolare consapevolezza</i>	<i>Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione</i>
Environment	Questionari	Riduzione dell'impatto ambientale attraverso pratiche sostenibili, come l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile e la riduzione dei rifiuti
Social	Questionari	Miglioramento della diversità e dell'inclusione all'interno dell'azienda
Governance	questionari	Adozione di pratiche di governance trasparenti e responsabili

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
- Economia circolare e utilizzo delle risorse



Your engine for sustainability intelligence ®



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 %
Dipendenti per genere	86,00	14,00

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 e donne impiegati a tempo indeterminato, a tempo determinato e con orario variabile nella nostra azienda.

S-T2	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	70,00	14,00
Dipendenti per genere a tempo determinato	16,00	0,00
Dipendenti per genere ad orario variabile	0,00	0,00

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 3	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini %	Assunzioni Donne	Turnover Donne %
Età < 30 anni	4,00	13,00	0,00	0,00
30 anni < età > 50 anni	27,00	51,00	6,00	75,00
Età > 50 anni	19,00	35,50	1,00	25,00

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.

Il rapporto tra lo stipendio medio delle donne e quello degli uomini è compreso tra 0,9 e 1,1, indicando un equilibrio salariale neutro tra i generi all'interno della nostra azienda.

Inoltre, 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 4	2023
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,00



Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine) 1,00

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 annua dell'amministratore delegato e il valore mediano della retribuzione totale di tutti i dipendenti (escludendo l'AD o la figura considerata al numeratore). 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 al: 2,70.

Presentiamo ora la percentuale di manager donne rispetto al totale delle figure manageriali presenti nella nostra azienda. Questo dato fornisce un'indicazione chiara della presenza femminile nei ruoli di gestione all'interno della nostra struttura. Tale rapporto si aggira intorno al: 66,00 %.

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: 50,00.

In aggiunta, la nostra azienda monitora ed è in grado di dichiarare altri fattori di diversità.

L'azienda monitora il numero totale di lavoratori non dipendenti dell'azienda che fanno parte della sua forza lavoro. Questo include persone che hanno contratti di manodopera, come lavoratori autonomi, o lavoratori messi a disposizione da imprese che svolgono attività di ricerca o selezione del personale, o da agenzie interinali. Tale rapporto si aggira intorno al: 6,00.



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 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 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.

L'azienda cattura anche tutte le informazioni relative al numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani, derivanti dalle attività svolte. Per l'anno corrente il numero di rischi è stato pari a: 1,00.

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-T 6 Paesi	Numero di rischi
italia	1,00

Al momento, l'azienda non ha ancora definito obiettivi sulla riduzione delle possibili violazioni in ambito di diritti umani, ma ci impegniamo ad adottarli entro l'anno prossimo. Riconosciamo l'importanza di stabilire obiettivi chiari per la riduzione delle violazioni dei diritti umani e stiamo lavorando per svilupparli e implementarli nel prossimo futuro

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.

Al momento non sono stati individuati fornitori considerati a rischio di incidenti per la ns azienda relativi ai diritti umani..

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: 5,00.

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: 0,00.



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 formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda per quanto riguarda le politiche di formazione dei dipendenti.

La nostra azienda offre alcuni corsi di formazione sui temi della sostenibilità, ma non è stato definito un programma particolare in tal senso. Questo impegno riflette il nostro interesse nel fornire ai dipendenti opportunità di apprendimento su queste tematiche, anche se in modo più informale e ad hoc.

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-T7	Uomini	Donne
Valore Medio Ore di Formazione per genere	130,00	115,00

Nel contesto di sostenibilità aziendale, l'investimento nelle spese di formazione e sviluppo riveste un'importanza cruciale. Questo valore medio delle spese rappresenta la somma degli investimenti fatti dall'azienda per migliorare le competenze e le conoscenze dei dipendenti su argomenti rilevanti per il nostro settore, o per sviluppare capacità di leadership. Per quest'anno l'ammontare totale speso per le ore di formazione è pari a: 5.000,00 EUR.

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.

L'azienda ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori. Questi parametri possono includere una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere, le best practice adottate dall'azienda, il tasso di assenteismo dei



dipendenti, il numero di giorni di smartworking concessi per dipendente e le iniziative di welfare promosse.

Abbiamo esaminato la partecipazione dei nostri dipendenti a programmi relativi alla salute e al benessere. Questo dato riflette il nostro impegno nel promuovere un ambiente lavorativo sano e sostenibile per il nostro personale. La percentuale di dipendenti che partecipano a tali programmi è un indicatore significativo del coinvolgimento della nostra forza lavoro nelle iniziative volte a migliorare il loro benessere complessivo. Tale valore per l'anno di riferimento è stato pari al: 100,00 %.

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: 9,50 %.



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 perché è un obbligo legale, ma anche perché 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.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

Inoltre, per la salute e sicurezza dei lavoratori, utilizziamo anche dei KPI misurabili. Adottiamo un approccio completo e misurabile per valutare e migliorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando indicatori chiave di prestazione per tracciare il progresso e il miglioramento.

La nostra azienda monitora e misura la salute e sicurezza dei lavoratori a livello qualitativo. Ci impegniamo attivamente nel monitorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando approcci qualitativi per valutare e migliorare il loro benessere sul posto di lavoro.

La nostra azienda è in grado di indicare i metodi utilizzati per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro. Riconosciamo l'importanza di garantire un accesso adeguato e conveniente ai servizi di assistenza medica per i nostri dipendenti al di là delle necessità legate al lavoro.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda, distinguendo tra lavoratori dipendenti e non dipendenti (ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'azienda). I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili.

S-T 8	Numero	Tasso %
Decessi	0,00	0,00
Infortuni gravi sul lavoro	0,00	0,00
Infortuni registrabili sul lavoro	0,00	0,00



Ore totali lavorate

81.648,00

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 9	2023
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0,00

Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti 0,00

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-T 10 Tipologia	N° lavoratori dipendenti	N° lavoratori non dipendenti
da agenti chimici	0,00	0,00
da agenti fisici	0,00	0,00
malattie respiratorie	0,00	0,00
malattie dovute a disfunzioni	0,00	0,00
tumori	0,00	0,00
da agenti biologici	0,00	0,00

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

S-T 11	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Infortuni temporanei	0,00	0,00



Infortuni permanenti	0,00	0,00
----------------------	------	------

Infortuni mortali	0,00	0,00
-------------------	------	------



Your engine for sustainability intelligence ®



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 perseguire con determinazione la riduzione dell'impatto climatico e il raggiungimento degli obiettivi di azione per il clima, ha stabilito obiettivi chiari e mirati per ridurre le emissioni di gas serra, implementando processi attivi di monitoraggio e gestione e:

- ha definito obiettivi per ridurre le emissioni dirette (GHG Scope 1) legate alle risorse utilizzate per le attività del nostro business
- ha definito obiettivi per ridurre le emissioni indirette (GHG Scope 2)

La nostra azienda inoltre misura e monitora le proprie emissioni di GHG

- per le emissioni dirette di tipologia Scope1
- per le emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di tipologia Scope2
- per le emissioni indirette di tipologia Scope3, che non rientrano né nello Scope 1 né nello Scope 2

La seguente tabella mostra, i dati relativi alle tonnellate di emissioni di gas serra di categoria Scope 1, Scope 2 e Scope 3 (esprese in tCO₂e) secondo il GHG Protocol

E-T1	Totale emissioni CO ₂ e 2023
Totale emissioni GHG Scope 1	440,00
Totale emissioni GHG Scope 2	20,00
Totale emissioni GHG Scope 3	821,20



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

<i>E-T2</i>	2023	2022
Totale emissioni GHG Scope 1 (tonnellate CO2e)	440,00	557,00
Totale emissioni GHG Scope 2 (tonnellate CO2e)	20,00	20,00
Totale emissioni GHG Scope 3 (tonnellate CO2e)	1.017,20	821,00

Nell'ambito della nostra azienda, le raccomandazioni TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) sono state oggetto di attenta valutazione e condivisione da parte del team direttivo. Riteniamo che l'adozione di queste raccomandazioni sia cruciale per migliorare la nostra gestione dei rischi legati al clima e per adattare le nostre strategie aziendali agli obiettivi globali di sostenibilità. Attualmente, ci stiamo organizzando per individuare una strategia chiara e efficace per implementare pienamente le raccomandazioni TCFD all'interno della nostra azienda. Questo processo richiede un approccio ponderato e inclusivo, che coinvolga diversi reparti e funzioni aziendali al fine di garantire un'implementazione coerente e integrata.

Come azienda, abbiamo adottato una strategia proattiva per affrontare le sfide legate alle emissioni di CO2 e ai gas serra.

Infatti adottiamo azioni dirette per la riduzione delle emissioni e acquistiamo crediti di carbonio per compensare le emissioni generate da attività per cui non è possibile apportare una riduzione.

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-T 4</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	4.594,00
Quota derivante da progetti di riduzione %	50,00
Quota derivante da progetti di rimozione %	50,00

La nostra cultura abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i nostri prodotti e servizi ai clienti. Ci siamo infatti costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e minimizzare l'impatto ambientale.

Nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'efficienza energetica, per uffici e siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

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.

<i>E-T5</i>	<i>Valore (MWh)</i>
Consumo energetico totale da fonti fossili	42.132,00
Consumo energetico totale da fonti nucleari	
Consumo energetico totale da fonti rinnovabili	1.976,00
Produzione energia totale da fonti rinnovabili	15.110,00

Come risultato diretto delle iniziative di efficientamento e risparmio energetico della nostra azienda, abbiamo ottenuto una riduzione dei consumi energetici, in Mega Joule, di: 133,44.



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.

L'azienda si è posta l'obiettivo di identificare e adottare obiettivi concreti e ben definiti volti a promuovere la biodiversità e a preservare gli ecosistemi entro l'anno prossimo.

Ci teniamo a sottolineare che la nostra azienda non è coinvolta in operazioni che potrebbero generare effetti negativi sulle specie minacciate. Ciò significa che le attività aziendali non comportano rischi diretti per la sopravvivenza o il benessere di specie vulnerabili.



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 non solo si impegna attivamente a misurare, ma anche a monitorare l'utilizzo delle risorse idriche, consentendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo.

A tal proposito sono anche stati definiti chiari obiettivi connessi alla gestione delle risorse idriche.

Per ottimizzare l'utilizzo delle risorse idriche in modo sostenibile e responsabile, l'azienda ha stabilito obiettivi chiari e definiti e ha implementato processi di monitoraggio mirati riguardo il consumo delle risorse idriche nella propria value chain:

- adottando strumenti di monitoraggio e rendicontazione

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata, recuperata, immagazzinata e consumata (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 8</i>	<i>In attività aziendali (m3)</i>
Prelevata	132,00
Consumata	160,00
Recuperata	28,00



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.

L'azienda ha implementato metodologie per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti, grazie alle quali l'azienda è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo di rifiuti.

A testimonianza dell'impegno dell'azienda nel promuovere una transizione verso un'economia più circolare, e per rispondere alla necessità di preservare le risorse naturali per le generazioni future, sono stati definiti obiettivi chiari e tangibili nell'ambito dell'economia circolare, impegnandosi a ridurre al minimo lo spreco di risorse e a massimizzare il recupero e il riutilizzo dei materiali lungo l'intera catena del valore.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda.

E-T 9	2023
Totale rifiuti (KG)	8.899.984,00
Totale per Tipologia	
Rifiuti pericolosi (KG)	293.094,00
Rifiuti non pericolosi (KG)	8.606.890,00
Totale per Destinazione	
Rifiuti destinati a recupero (KG)	8.590.084,00
Rifiuti destinati a smaltimento (KG)	309.900,00



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

<i>E-T 10</i>	Quantità KG del Totale rifiuti
Rifiuti non pericolosi divisi per destinazione (KG)	
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	8.297.000,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento in discarica	309.890,00
Rifiuti pericolosi divisi per destinazione (KG)	
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	293.084,00
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	10,00

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.

<i>E-T 11</i>	% percentuale
% di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda	97,00



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 adottando linee guida e/o procedure interne all'azienda, non ancora comunicate pubblicamente.

A tal proposito, abbiamo implementato strumenti e metodologie per misurare e monitorare le emissioni di inquinanti, riflettendo il nostro costante impegno verso la sostenibilità e la responsabilità ambientale.

La nostra società ha definito obiettivi chiari e ben precisi relativi alla gestione dell'inquinamento.