

GIELLE



Report di Sostenibilità



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,
nel corso dell'ultimo anno la GIELLE ha rafforzato la propria posizione di leadership nella progettazione e produzione di sistemi automatici antincendio.

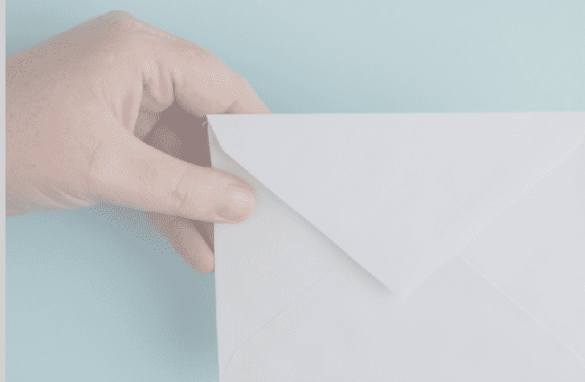
L'innovazione tecnologica, la qualità e la capacità di internazionalizzare l'offerta di prodotti e servizi, sono i punti di forza che hanno reso GIELLE una delle più qualificate aziende in questo campo.

Lo scenario nel quale oggi ci ritroviamo pone al centro sfide impegnative. Nel corso del 2022 ne abbiamo affrontate diverse come: la guerra in Ucraina e i suoi effetti sul mercato dell'energia; la pandemia, giunta al suo terzo anno, che continua a influenzare l'economia e la società, anche se meno gravemente; il cambiamento climatico che si manifesta con ondate di caldo, siccità e inondazioni, che contribuiscono all'aumento dell'instabilità sociale ed economica.

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

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo sviluppare questo settore, ampliando la nostra offerta di servizi/prodotti grazie ad accordi con i fornitori qualificati più affidabili e saranno avviate attività di selezione e qualifica di nuovi fornitori anche in ambito internazionale al fine di mitigare il rischio legato al continuo aumento dei prezzi dei prodotti e materiali utilizzati.

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 grazie al dialogo costante con le parti interessate



L'azienda nasce dall'idea dell'imprenditore Luigi Galantucci che nel 1965 decide di fondare una piccola società che produceva estintori. Di lì a pochi anni, l'azienda si espande, andando a coprire anche il mercato nazionale.

Agli inizi del 2000 l'azienda si allarga, aprendo sedi su tutto il territorio nazionale (Roma, Palermo, Parma, Milano, Torino, Trieste, Ravenna, Napoli San Remo, ...) e nel 2007 acquisisce le abilitazioni alla raccolta e smaltimento dei gas HCFC ed HFC.

Ad oggi, l'azienda vanta un fatturato in crescita del 10% 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.

Competenza, correttezza, professionalità, serietà, applicazione di rigidi standard di qualità, pieno rispetto delle norme ambientali e condivisione del know-how tecnologico sono sempre stati i nostri principi ispiratori e ci hanno consentito di diventare leader di riferimento per il settore dell'antincendio. 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.

Per la cura dell'ambiente, per la salute del pianeta

Non a caso, lo slogan che ci accompagna da tempo è frutto dell'autorizzazione da parte del Ministero dell'Ambiente alla raccolta, il riciclo e la rimessa a titolo dei gas halons. Il centro raccolta halon Gielle, con personale altamente specializzato e opportunamente formato, effettua operazioni di raccolta e smaltimento secondo le procedure approvate dal Ministero rilasciando regolare certificazione.

La nostra immagine si è evoluta con noi nel tempo, grazie ad una comunicazione mirata e basata su sani principi.

REPORT HIGHLIGHTS

60%
fornitori
sostenibili

ISO 50001
ISO 14064-1

100%
Utilizzo carta
riciclata

UNI PdR
125-2022

SA 8000

ISO 14001

65%
utilizzo di energie
rinnovabili

ISO 9001
ISO 45001
ISO 27001
ISO 22301
ISO 37001

GIELLE



ENHANCE

PEOPLE



PEOPLE

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.



Come azienda abbiamo quindi scelto di investire sul loro valore, 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.



DIGNITÀ ED UGUAGLIANZA

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche e le regole di gestione delle tematiche della diversità, dell'inclusione, e di pari opportunità per le varie categorie di dipendenti. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

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 mostrano come le policy aziendali promuovano un'equa remunerazione che permetta di contribuire al benessere economico dei nostri dipendenti.

| PE-T1 | 2022 |
|--|------|
| Rapporto per lo stipendio medio tra donne e uomini | 1,00 |

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere (compresa la percentuale di manager in azienda di sesso femminile rispetto al totale delle figure manageriali).

| PE-T2 | Uomini | Donne |
|---|--------|--------|
| Dipendenti per genere | 55,59% | 44,41% |
| % di manager di sesso femminile rispetto al totale delle figure manageriali | - | 51,00% |

Le pari opportunità sono da sempre considerate un punto di attenzione per l'azienda, difatti risulta esserci una sostanziale parità di genere nel rapporto tra il valore medio degli stipendi base e delle remunerazioni totali dei dipendenti donna e uomo per quanto riguarda le categorie dei quadri direttivi e delle aree professionali

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti inquadramento professionale e fascia d'età.

| PE-T3 | 2022 |
|-----------------------------|------|
| Dipendenti per Categoria | |
| Operai | 65% |
| Impiegati | 26% |
| Dirigenti | 9% |
| Dipendenti per Fascia d'età | |
| Sotto i 30 anni | 43% |
| Tra i 30 e i 50 anni | 48% |
| Sopra i 50 anni | 9% |

DIRITTI UMANI

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche e le regole di gestione dei diritti umani. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

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.

Per questo motivo, è stata fatta un'analisi di materialità per individuare gli stakeholder e la loro opinione è stata tenuta in considerazione nel strutturare la politica o linea guida sui diritti umani.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero totale di rischi, in merito al rispetto dei diritti umani, derivanti dalle attività svolte.

| PE-T4 | 2022 |
|--|------|
| Numero di rischi in merito al rispetto dei diritti umani | 1 |

Sulla base dei rischi identificati, l'azienda ha definito chiari obiettivi sulla riduzione delle possibili violazioni in ambito di diritti umani.

Riguardo alle misure di prevenzione e mitigazione dei rischi relativi ai diritti umani, l'azienda

- Si è dotata di misure per prevenire l'insorgere di questi rischi
- E' in grado di adottare tempestivamente misure di mitigazione e azioni correttive riguardo l'emergere degli stessi

A dimostrazione dell'impegno per il rispetto dei diritti umani, l'azienda:

verifica i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione

si astiene da ogni forma di lavoro forzato es. trattenere documenti di identità del personale, trattenere parte del salario del personale, limitare la libertà dei lavoratori di allontanarsi dal posto di lavoro alla fine del turno di lavoro

effettua verifiche per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del proprio personale

permette ai propri lavoratori l'iscrizione a sindacati

Infine l'azienda, vista la rilevanza del tema, si è dotata di un canale pubblico, comunicato all'esterno e aperto a tutti, a cui mandare eventuali segnalazioni di violazione dei diritti umani.

Nella tabella sottostante si va a riportare il numero e la tipologia di reclami ricevuti in relazione a tematiche sui diritti umani e l'eventuale quantificazione dell'impatto di tale reclamo.

| PE-T6 | 2022 |
|----------------|------|
| Numero reclami | 0,00 |

SALUTE E BENESSERE

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.

Assicurare salute, sicurezza e benessere (sia fisico che mentale e sociale) a tutte le persone coinvolte nelle diverse attività dell'azienda è una delle nostre priorità principali.

| PE-T7 | Media ultimi 3 anni |
|---|---------------------|
| Numero di Infortuni sul lavoro registrabili | 1.0 |
| Numero di decessi a seguito di infortuni sul lavoro | 0.0 |
| Numero infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi) | 0.0 |
| Ore lavorate (totale dei 3 anni) | 636.349 |
| Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro | 0.0% |
| Tasso di infortuni gravi sul lavoro | 0.0% |

In materia di salute e sicurezza provendiamo inoltre ad adottare programmi di formazione e informazione dei lavoratori, sia mettendo a disposizione le linee guida sui rischi correlati all'attività lavorativa, sia pianificando corsi periodici di formazione obbligatoria

Sempre in tema di salute e sicurezza ci avvaliamo inoltre del supporto dei servizi di medicina del lavoro, provendiamo quindi a predisporre tutte le visite mediche obbligatorie periodiche e in fase di assunzione, al fine di minimizzare i rischi ed eliminare i pericoli eventuali.

La Gielle utilizza convenzioni annuali con vari studi medici per i suoi dipendenti e famigliari in modo da velocizzare visite mediche specialistiche e garantire una riduzione dei costi delle stesse.

Nella tabella si riportano le tipologie principali di infortunio sul lavoro e il relativo dettaglio di valori per lavoratori dipendenti e non-dipendenti.

| PE-T8 | | 2022 | 2021 | 2020 |
|---------------------------|-----------------------------|------|------|------|
| Lavoratori dipendenti | di cui infortuni temporanei | 1 | 2 | 1 |
| | di cui infortuni permanenti | 0 | 0 | 0 |
| | di cui infortuni mortali | 0 | 0 | 0 |
| Lavoratori non dipendenti | di cui infortuni temporanei | 0 | 0 | 0 |
| | di cui infortuni permanenti | 0 | 0 | 0 |
| | di cui infortuni mortali | 0 | 0 | 0 |

** Per il calcolo del tasso di infortuni totali registrabili è stata utilizzata la seguente formula:

$[\text{infortuni sul lavoro} / \text{ore lavorate} * 1.000.000]$

COMPETENZE PER IL FUTURO

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.

Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda non ha ancora definito una vera e propria politica di formazione, ma offre ai propri dipendenti dei corsi di formazione specifici.

A dimostrazione dell'impegno dell'azienda nell'investire nella formazione e educazione dei dipendenti, si riportano le seguenti metriche di valore medio di ore di formazione effettuato da ogni dipendente e di valore medio delle spese in formazione e sviluppo sostenute dall'azienda per i propri dipendenti.

| PE-T9 | 2022 |
|---|-------------|
| Ore medie di formazione per dipendente | 46,00 |
| Spese medie in formazione/sviluppo per i dipendenti | 44.328,00 € |

BENESSERE DEI DIPENDENTI

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

Promuove un ambiente di lavoro sicuro e salutare, nel quale i dipendenti possano crescere professionalmente e personalmente, adottando strategie che coniugano la crescita e la redditività d'impresa con la tutela e lo sviluppo dell'occupazione, è infatti tra gli obiettivi aziendali

A dimostrazione del fatto che l'azienda attribuisce massima rilevanza al benessere dei dipendenti, si riportano i seguenti parametri monitorati a riguardo.

| PE-T11 | 2022 |
|--|--------|
| 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 |
| Percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere | 90,00% |
| Tasso di assenteismo dei dipendenti* | 2,90% |

* Per il calcolo del tasso di assenteismo è stata utilizzata la seguente formula:

$$(\text{numero di ore perse} / \text{numero totale di ore lavorate}) \times 100$$

L'azienda promuove un ambiente di lavoro nel quale i dipendenti possano crescere professionalmente e personalmente, adottando strategie che coniugano la crescita e la redditività d'impresa con la tutela e lo sviluppo dell'occupazione. In quest'ottica proponiamo soluzioni che possano incentivare il benessere e l'equilibrio vita-lavoro dei nostri collaboratori. Iniziativa significativa del 2022, in questo ambito, è sicuramente la predisposizione di una policy unitaria di smart working volta a tutelare i diritti dei dipendenti nello svolgimento della loro attività lavorativa in modalità remota.

GIELLE



RESPECT

PLANET



PLANET

La nostra azienda, come tutte le imprese, genera degli impatti sull'ambiente nel quale si trova ad operare, sia per la natura del business per le attività collegate alla nostra supply chain.



sia

L'impatto sull'ambiente deve essere quindi gestito efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. 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 governance (G), con il fine di mostrare l'impegno nel trovare risposta agli impatti ambientali e sociali.

Come azienda abbiamo deciso di introdurre delle linee guida rivolte sia ai nostri dipendenti sia ai nostri stakeholder esterni che si pongono come obiettivo la sensibilizzazione verso le tematiche e le metriche di sostenibilità, per noi, maggiormente rilevanti.

Agire secondo un modello di business sostenibile che crei valore nel lungo periodo significa infatti, impegnarsi nella salvaguardia dell'ambiente, ponendo particolare attenzione alle risorse utilizzate e alla gestione delle proprie infrastrutture, cercando di ideare nuove soluzioni per ridurre al minimo gli impatti generati (diretti o indiretti).



Obiettivi per il prossimo anno

- 10% auto elettriche nella flotta aziendale;
- 5% riduzione emissioni

CAMBIAMENTO CLIMATICO

Nel corso dell'anno, la nostra azienda si è impegnata a monitorare costantemente tutte le attività che generano criticità per l'ambiente (emissioni CO₂, sfruttamento eccessivo delle risorse, ecc) La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente a tutti gli stakeholder.

L'azienda ha inoltre costituito un team di riferimento responsabile del monitoraggio delle emissioni di gas serra e delle attività ad esse collegate.

I risultati delle periodiche analisi vengono inoltre rendicontati regolarmente per un corretto allineamento di tutta l'azienda.

L'azienda si è impegnata a definire degli obiettivi raggiungibili per la riduzione delle emissioni dirette (GHG Scope 1) legate alle risorse utilizzate per le attività del nostro business

Sono stati definiti anche degli obiettivi raggiungibili per la riduzione di tutte le emissioni indirette (GHG Scope 2)

L'azienda ha anche definito degli obiettivi per la riduzione di tutte le emissioni indirette legate all'intera catena del valore (GHG Scope 3)

In particolare, le emissioni di CO₂ immesse direttamente in atmosfera (Scope 1) nel corso dell'anno precedente sono state monitorate tramite degli strumenti specifici secondo il protocollo GHG

Per quanto riguarda l'energia consumata, l'azienda ha adottato metodologie e strumenti per monitorare le relative emissioni in atmosfera (Scope 2) nel corso dell'anno precedente, secondo il protocollo GHG

L'azienda è stata in grado di misurare anche tutte le altre emissioni indirette in Scope 3, adottando nuovi strumenti di monitoraggio

L'azienda ha già completamente implementato le raccomandazioni TCFD definendo obiettivi in linea con gli accordi di Parigi.

| <i>PL-TI</i> | Tot tCO ₂ eq 2022 |
|--|------------------------------|
| Totale emissioni GHG Scope 1 | 20,80 tCO ₂ eq |
| di cui emissioni da veicoli | 20,80 tCO ₂ eq |
| di cui emissioni da infrastrutture | 0,00 tCO ₂ eq |
| Totale emissioni GHG Scope 2 | 16,67 tCO ₂ eq |
| di cui emissioni energetiche | 10,26 tCO ₂ eq |
| di cui emissioni da riscaldamento/raffreddamento | 6,41 tCO ₂ eq |
| Totale emissioni GHG Scope 3 | 0,00 tCO ₂ eq |

BIODIVERSITÀ

Tra le sfide ambientali da affrontare per creare un modello di sviluppo sostenibile, oltre alla riduzione delle emissioni, un ruolo rilevante lo riveste anche la protezione del territorio e della biodiversità.

L'obiettivo è quello di ridurre il passaggio di aree a rilevante interesse naturale o culturale o archeologico, ad aree geologicamente instabili, antropizzate o per cui sia prevista la costruzione di nuovi insediamenti abitativi.

L'azienda avvia una serie di operazioni volte al ripristino delle condizioni vegetali e morfologiche preesistenti, garantendo la stabilità e l'equilibrio naturale dell'habitat circostante e favorendo la funzionalità biologica dell'area. In particolare, si adottano procedure che rispondono a valutazioni stringenti di compatibilità ambientale e di sicurezza e che garantiscono il massimo rispetto dell'ambiente naturale e della biodiversità.

Nel corso dell'anno, l'azienda si è impegnata a definire una strategia per la tutela della biodiversità ed a monitorare costantemente tutte le attività che possano impattarla. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente a tutti gli stakeholder.

La società ha delineato una metodologia per monitorare l'utilizzo delle aree e dei terreni tramite l'utilizzo di diversi strumenti e metodologie proprietarie.

L'azienda ha eletto un responsabile per monitorare le iniziative a tutela della biodiversità.

I risultati relativi alla tutela vengono regolarmente rendicontati a tutti i livelli aziendali ed al top management così da risultare trasparenti.

UTILIZZO DELLE RISORSE IDRICHE

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.

Nel corso dell'anno, l'azienda si è impegnata a definire una strategia per il monitoraggio costante di tutte le attività riferite all'utilizzo delle risorse idriche aziendali, per uffici e siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente a tutti gli stakeholder principali.

La società ha fornito delle linee guida per la misurazione dell'approvvigionamento delle acque e il rispettivo scarico.

L'azienda ha eletto un responsabile per monitorare le iniziative che impattano sull'utilizzo delle risorse idriche.

I risultati relativi all'utilizzo di tali risorse vengono regolarmente rendicontati a tutti i livelli aziendali ed al top management così da risultare trasparenti.

L'azienda si è posta obiettivi e ha adottato processi di monitoraggio sul consumo delle risorse critiche nella propria value chain

- definendo obiettivi riferiti ai propri fornitori
- definendo obiettivi riferiti all'utilizzo dei propri prodotti / servizi da parte dei clienti
- adottando strumenti di monitoraggio e rendicontazione

EFFICIENZA ENERGETICA

La nostra cultura abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i nostri prodotti e servizi ai clienti. Ci siamo costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e minimizzare l'impatto ambientale, adottando soluzioni innovative e utilizzando fonti di energia rinnovabile per la sua produzione.

Nel corso dell'anno, l'azienda si è impegnata a definire una strategia per il monitoraggio costante di tutte le attività al fine di migliorare l'efficienza energetica, per uffici e siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente a tutti gli stakeholder principali.

La società ha delineato una metodologia al fine di migliorare la propria efficienza energetica, tramite l'utilizzo di diversi strumenti e metodologie proprietarie.

L'azienda ha eletto un responsabile per monitorare le iniziative che impattano sull'utilizzo dell'energia.

I risultati relativi all'utilizzo delle risorse energetiche vengono regolarmente rendicontati a tutti i livelli aziendali ed al top management così da risultare trasparenti.

La tabella sottostante riporta il consumo energetico e la produzione di energia in MWh da parte dell'azienda con la suddivisione tra fonti rinnovabili e non rinnovabili. Inoltre viene indicata la riduzione del consumo di energia rispetto all'anno precedente ottenuta grazie alle iniziative di efficientamento e risparmio energetico implementate dalla società.

| PL-T5 | 2022 |
|--|-------|
| Consumo energetico totale da fonti non rinnovabili (MWh) | 48,18 |
| Consumo energetico totale da fonti rinnovabili (MWh) | 40,00 |
| Produzione di energia da fonti non rinnovabili (MWh) | 0,00 |

ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volta 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. Inoltre, soluzioni innovative e processi tecnici avanzati minimizzano i rifiuti e l'impatto ambientale.

Nel 2022 l'azienda si è impegnata a definire una strategia al fine di introdurre e rafforzare il concetto di Economia Circolare all'interno del processo produttivo.

Per fare questo abbiamo stretto delle collaborazioni con i nostri partner e fornitori principali, così da creare la circolarità nell'intera catena del valore.

In particolare, la strategia, che è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale, mira a svolgere analisi periodiche sui processi produttivi ed aziendali per cogliere le opportunità di miglioramento e raggiungere chiari obiettivi in questo senso. Tali analisi vengono svolte in modo mirato e strutturate per singolo processo.

L'azienda ha inoltre recentemente adottato delle metodologie per monitorare la percentuale di rifiuti destinati ad essere riciclati.

Gli obiettivi definiti hanno portato l'azienda a definire una metodologia per misurare il grado di circolarità delle proprie attività e dei propri processi.

La tabella sottostante riporta la quantità di rifiuti prodotti suddivisi per tipologia e destinazione.

| PL-T6 | 2022 |
|---|----------|
| Totale rifiuti (Kg) | 3.000,00 |
| Tipologia | |
| Rifiuti pericolosi (Kg) | 500,00 |
| Rifiuti non pericolosi (Kg) | 2.500,00 |
| Destinazione | |
| Totale rifiuti destinati a riciclo (Kg) | 1.500,00 |
| Totale rifiuti destinati a riuso (Kg) | 1.000,00 |
| Totale rifiuti destinati ad altre operazioni (Kg) | 500,00 |

UTILIZZO DELLA PLASTICA

Come sappiamo da anni a questa parte, la plastica e tutte le sue declinazioni rappresentano uno dei materiali più inquinanti per il nostro pianeta. L'esempio più recente riguarda le mascherine chirurgiche contro il COVID-19 che spesso non sono state smaltite correttamente, a causa di un sistema di riutilizzo circolare del materiale non definito.

Nel 2022 l'azienda si è impegnata a definire una strategia volta a monitorare e ridurre l'utilizzo delle plastiche single use.

Per raggiungere tali obiettivi l'azienda ha usufruito di diversi strumenti e metodologie.

Inoltre, la strategia, che è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale, mira ad implementare ove possibile l'utilizzo di materie plastiche derivanti da operazioni di riutilizzo e/o riciclo.

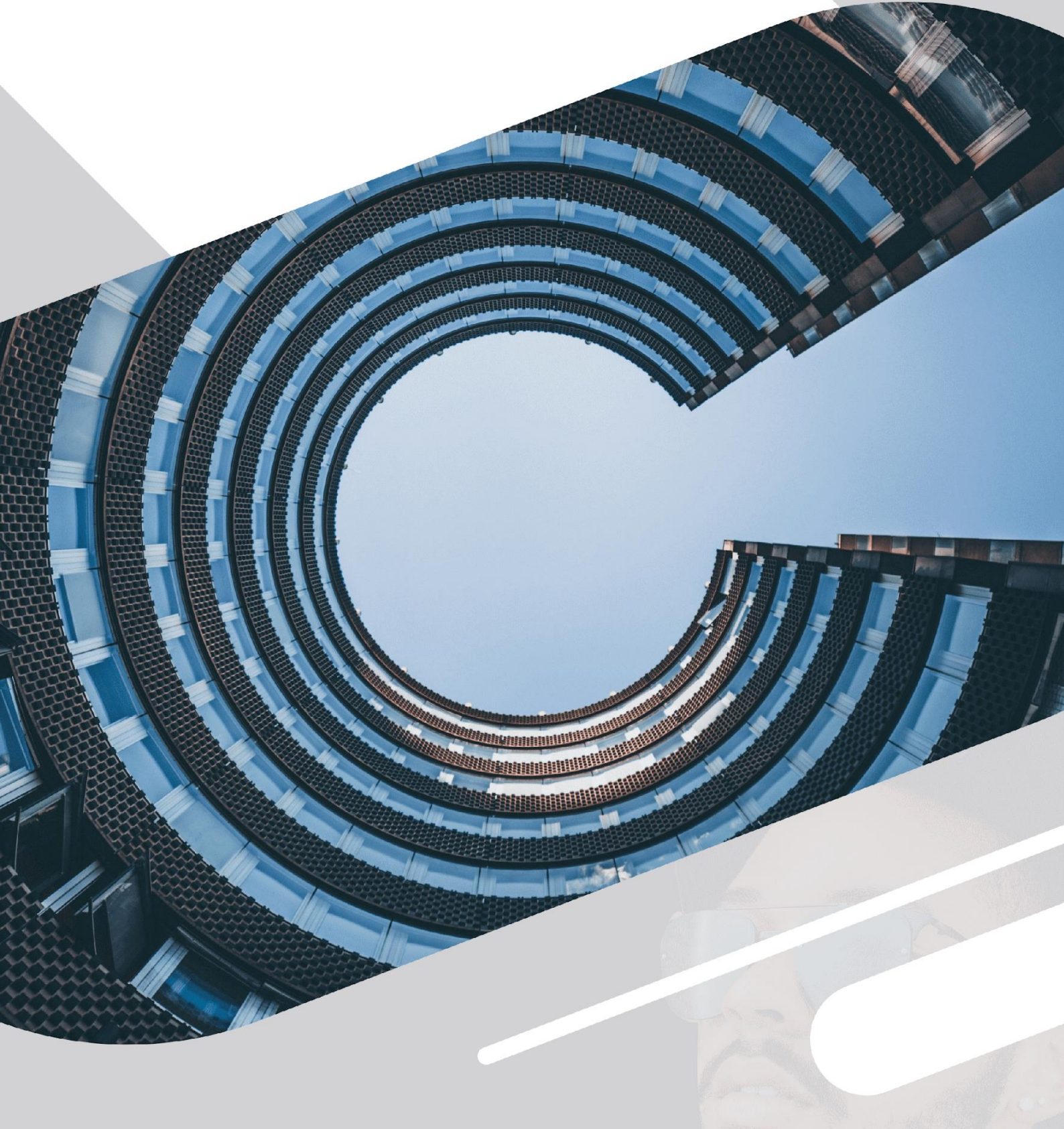
L'azienda punta anche a verificare l'utilizzo di plastiche e materiali riciclati lungo la propria supply chain, stimolando l'uso di materie prime derivanti da operazioni interne o esterne di riutilizzo e/o riciclo.

GIELLE



SUSTAIN

PROSPERITY



PROSPERITY

La nostra azienda, come tutte le imprese, si impegna a garantire che tutti gli esseri umani possano godere di una prospera e soddisfacente e che il progresso economico, sociale e tecnologico avvenga in armonia con la natura.

La prosperità si traduce nella lotta per porre fine alla povertà e alla disuguaglianza, descrivendola in termini di:

- Crescita economica - costruita su un'occupazione dignitosa, mezzi di sussistenza sostenibili, aumento del reddito, protezione sociale e accesso ai servizi finanziari per tutte le persone
- Innovazione e trasformazione dei modelli di business - per creare valore condiviso, tra cui gli investimenti in infrastrutture sostenibili, insediamenti, industrializzazione, PMI, energia e tecnologia
- Prosperità condivisa e crescita - basata su produzione e consumo sostenibili nel breve e lungo periodo.

L'occupazione e la creazione di posti di lavoro sono fattori chiave della crescita economica e della prosperità e forniscono un'indicazione di base della capacità di un'azienda di attrarre talenti diversi, che sono la chiave per innovare e creare nuovi prodotti e servizi.



vita

LAVORO

Come già evidenziato nel capitolo People, le persone sono il cuore della nostra azienda. Per tale ragione monitoriamo e miglioriamo costantemente le condizioni in cui lavorano e favorendo le opportunità di crescita. Visti i cambiamenti portati dalla pandemia da COVID-19, l'azienda ha deciso di rinnovare il contesto lavorativo per accrescere la soddisfazione dei nostri dipendenti, assicurando pari opportunità ed integrazione sociale, offrendo il miglior match possibile tra lavoro richiesto ed offerto e garantendo la giusta attribuzione delle attività e spazi per quanto riguarda il lavoro retribuito, il tempo libero, il lavoro sociale, ecc.

Per questo ci impegnamo a monitorare l'andamento delle assunzioni e del turnover dei nostri dipendenti.

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, ecc.

La tabella seguente raccoglie il numero di dipendenti assunti ed il turnover dell'anno di riferimento, suddividendoli per fasce d'età e genere.

| PR-TI | 2022 | | | |
|-----------------------------|-------------------|-----------------|------------------|----------------|
| | Assunzioni Uomini | Turnover Uomini | Assunzioni Donne | Turnover Donne |
| Età inferiore ai 30 anni | 3,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Età compresa tra 30-50 anni | 29,00 | 10,30 | 2,00 | 0,00 |
| Età superiore ai 50 anni | 3,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |



PRINCIPLES OF
GOVERNANCE



PRINCIPLE OF GOVERNANCE

Oltre che sui principi di una Governance responsabile, vitali al fine di garantire un agire consapevole e rispettoso degli stessi, diventa sempre più importante, 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.



Come azienda abbiamo quindi compreso l'importanza che riveste la Governance al fine di raggiungere tali risultati, una guida verso scelte responsabili sia sul piano economico-finanziario che sociale e ambientale, costruendo legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In tal senso, intendiamo indirizzare le nostre aspirazioni aziendali verso una presa di coscienza e rispetto degli impatti economici, ambientali e sociali, verificando i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder.



SCOPO DI GOVERNANCE

Lo scopo del buon governo considera il grado con cui la governance guida le imprese a stabilire e perseguire un fine chiaro e positivo e a rilevare la misura con cui tale fine guida la strategia dell'impresa.

A tal proposito, l'azienda ha definito degli obiettivi di sostenibilità dando nota degli stessi pubblicamente.

Tali obiettivi sono chiaramente integrati nelle strategie e nelle politiche aziendali.

Per quanto riguarda le misurazioni della performance del Management dell'azienda, e quindi nei meccanismi retributivi, viene incluso il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità.

In particolare, l'azienda utilizza il seguente meccanismo retributivo nei confronti del proprio management in relazione agli obiettivi di sostenibilità

- Prestazioni di pensionamento, inclusa la differenza tra schemi di benefit e aliquota contributiva per il massimo organo di governo, senior manager e tutti gli altri dipendenti.

Inoltre vengono portate avanti a tutti i livelli e comunicate all'esterno iniziative per diffondere e promuovere la cultura aziendale.

QUALITÀ DELL'ORGANO DI GOVERNO

Per quanto riguarda la qualità dell'organo di governo, è sempre più necessario andare a monitorare il grado con cui l'intera organizzazione, compresi i più alti organi di gestione, siano allineati nel creare valore a lungo termine.

In tale ambito, l'azienda ha implementato un sistema di raccolta dati, misurazione e reporting degli obiettivi che si è posta in ambito sostenibilità attraverso dei flussi informativi interni aziendali.

L'azienda ha pubblicamente dato disclosure dei risultati non finanziari ottenuti, tramite un bilancio integrato con i dati non finanziari, certificato da un ente terzo.

A dimostrazione dell'attenzione verso le tematiche di sostenibilità, teniamo a sottolineare che nella struttura organizzativa aziendale è presente una funzione di responsabile sostenibilità.

Nella tabella si indicano le milestone strategiche in ambito sostenibilità che l'azienda ha conseguito nell'ultimo anno e che intende perseguire il prossimo anno.

| PG-TI | Presente | Prossimo |
|------------------------|--|---|
| Principi di Governance | KPI percentuale di tempo dedicato ai principi e progetti di sostenibilità: 27%. | KPI percentuale di tempo dedicato ai principi e progetti di sostenibilità: 40%. |
| Prosperità | Percentuale di risorse finanziarie sugli investimenti totali annui da investire nella sostenibilità: 2%. | Percentuale di risorse finanziarie sugli investimenti totali annui da investire nella sostenibilità: 5%. |
| Persone | KPI percentuale dei partecipanti in attività di welfare e in ore di formazione erogate. KPI percentuale di partecipanti in attività di welfare | KPI percentuale dei partecipanti in attività di welfare e in ore di formazione erogate. KPI percentuale di partecipanti in attività di welfare 30%. Formazione: 1000 ore. |

| | | |
|---------|--|---|
| | 30%. Formazione: 900 ore. | |
| Pianeta | Riduzione di emissioni di CO2 da interventi di efficientamento energetico: 3%. | Riduzione di emissioni di CO2 da interventi di efficientamento energetico: 10%. |

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

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.

L'azienda ha effettuato un'analisi di materialità periodica per individuare gli aspetti ESG (environmental social e governance) rilevanti per se stessa e per i propri stakeholder.

Di seguito si riportano le diverse categorie di stakeholder e gli aspetti ESG rilevanti per ogni tipologia di stakeholder.

| PG-T4 | |
|---------------------------|--|
| Categoria Stakeholder | Aspetti ESG |
| Dipendenti | rispetto delle condizioni contrattuali |
| Fornitori | Elementi ESG |
| Consumatori/utenti finali | Nessuna |
| Comunità impattate | rispetto dei principi |

SUPERVISIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

La gestione dei rischi è un aspetto critico per la nostra azienda, per cui riconosciamo una supervisione dell'efficacia del sistema di gestione dei rischi e delle opportunità. Come azienda abbiamo infatti compreso che incorporare i rischi e le opportunità associati a fattori economici, ambientali e sociali a livello di governance è essenziale per affrontare tali problemi nel tempo riuscendo a creare valore nel lungo periodo.

L'azienda ha identificato e sta monitorando, in quanto ritenuti rilevanti con riferimento alle proprie attività, i rischi di natura ESG.

Abbiamo effettuato e stiamo effettuando un monitoraggio di come i rischi specifici legati a tematiche di sostenibilità stiano variando nel tempo con riferimento agli obiettivi di prevenzione e mitigazione definiti.

COMPORAMENTO ETICO

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.

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

| <i>PG-T6</i> | <i>Formazione sulle procedure anticorruzione</i> |
|------------------|--|
| Organo esecutivo | 100,00% |
| Dipendenti | 100,00% |

GESTIONE DELLA CATENA DEL VALORE

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 fornitori anche oltre il primo livello della propria value chain
- Coinvolge i propri clienti

Stiamo utilizzando una piattaforma informatica con un sistema di raccolta dei dati per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La strategia di coinvolgimento dei fornitori adottata è quella di

- Sottoscrizione del Codice di condotta
- Iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche di sostenibilità
- Inserimento/utilizzo nei processi di gara/qualifica di criteri premianti per le imprese più sostenibili

L'azienda riesce a trasmettere i principi di sostenibilità anche a livelli della supply chain successivi al primo, in quanto chiediamo ai nostri fornitori diretti di trasmettere i principi di sostenibilità alle proprie persone e a tutta la filiera.

In quanto azienda informiamo i nostri clienti sull'impatto dei nostri prodotti e li stimoliamo verso comportamenti virtuosi riguardo le seguenti dimensioni

- Gestione degli impatti ambientali (emissioni)
- Efficienza energetica
- Economia circolare
- Utilizzo della Plastica

L'azienda è in grado di allocare una % del suo impatto nei confronti dei propri clienti per le seguenti dimensioni

- Gestione degli impatti ambientali (emissioni)
- Efficienza energetica
- Economia circolare
- Utilizzo della Plastica

| <i>PG-T7</i> | <i>Consapevolezza</i> | <i>Obiettivi</i> |
|------------------------|---|--|
| Principi di Governance | Workshop e seminari per illustrare le strategie del tempo dedicato ai principi e progetti di sostenibilità. | Questionari e linee guida. |
| Prosperità | Workshop e seminari per illustrare le strategie per risorse finanziarie sugli investimenti totali annui da investire nella sostenibilità. | Questionari e linee guida. |
| Persone | Workshop e seminari per illustrare le strategie in attività di welfare e in ore di formazione erogate. | Questionari e linee guida. |
| Pianeta | Workshop e seminari per illustrare le strategie di riduzione di emissioni di CO2 | Questionari e linee guida che definiscono ciascun obiettivo. |