



# Report di Sostenibilità





# INDICE

LETTERA AGLI STAKEHOLDER .....	3
CORPORATE IDENTITY.....	4
REPORT HIGHLIGHTS.....	5
GOVERNANCE .....	7
TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI .....	8
STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE.....	10
IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ.....	13
ETICA ED INTEGRITÀ .....	15
GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE.....	17
SOCIAL.....	19
DIVERSITÀ ED INCLUSIONE.....	20
DIRITTI UMANI .....	23
OCCUPAZIONE.....	25
SALUTE.....	26
ENVIRONMENT .....	30
CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA.....	31
BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI .....	31
ACQUA E RISORSE MARINE.....	32
USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE .....	33

# LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,  
nel corso dell'ultimo anno l'azienda ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato di riferimento Oil & Gas.

Questo è stato possibile grazie a investimenti in termini di attrezzature e personale.

Tutto questo ha permesso di aumentare il nostro organico che ha registrato un numero di nuovi assunti, forte di una politica del lavoro che cresce in base alle esigenze del mercato.

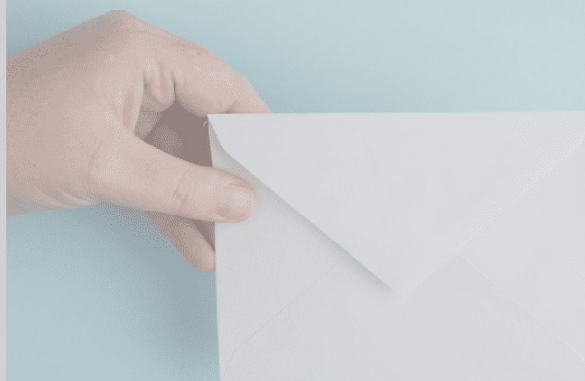
Lo scenario nel quale oggi viviamo ha indotto la nostra società già da anni ad immaginare il presente ed il nostro futuro e la nostra qualità di vita e quella dei nostri figli. Ci attendono sfide altamente impegnative.

L'attenzione alla qualità dell'ambiente in cui viviamo ci impone quindi di porre la nostra attenzione e impegno sui temi quali le tecnologie a supporto della decarbonizzazione e della limitazione dei combustibili derivanti da fossili per la produzione di energia.

Siamo già impegnati nello sviluppo di questi settori, avendo già ampliato la nostra offerta di servizi/prodotti. Grazie al nostro team di Ricerca e Sviluppo, abbiamo già realizzato e messo in esercizio nuove soluzioni di business finalizzate alla sostenibilità ambientale tipo impianti carbon capture, acquisire in qualità di EPC la realizzazione di grandi impianti fotovoltaici e perfezionare la qualità e le performance dei batteries energy storage.

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.

La mission per l'azienda prevede che i clienti ricevano attraverso un ascolto costante, servizi di qualità all'altezza delle loro attese; che le donne e gli uomini che lavorano nell'impresa, siano protagonisti dei risultati con la loro competenza, il loro coinvolgimento e la loro passione; che gli azionisti, siano certi che il valore economico dell'impresa continui ad essere creato, nel rispetto dei principi di responsabilità sociale; che il territorio di riferimento, sia la ricchezza economica, sociale e ambientale da promuovere per un futuro sostenibile; che i fornitori siano attori della filiera del valore e partner della crescita.



# CORPORATE IDENTITY

L'azienda nasce dall'idea dell'imprenditore Saverio Primiceri che nel 1983 decide di costituire una piccola società che produceva quadri elettrici LV ed MV. Di lì a pochi anni, l'azienda si espande nel settore della progettazione e produzione di E-Houses, impianti e sistemi di controllo per turbine a gas e a vapore, di compressori e generatori elettrici per il mercato Oil & Gas.

Nel 2017, l'azienda si è trasferita nell'attuale sede, interamente dedicata alla produzione di E-house & Package Substation, Remote Instrument Enclosures, Cabine prefabbricate di trasformazione, Cabine per impianti fotovoltaici, Cabinati prefabbricati modulari, Cabine analisi, Quadri di Controllo, Quadri elettrici di Bassa e Media Tensione, Power Center.

Ad oggi, la società ha permesso di ottenere un fatturato in crescita. Tali risultati sono frutto, non solo di una strategia di lungo periodo ben definita, ma soprattutto dell'impegno di ciascun dipendente e attore coinvolto nella nostra catena del valore. I nostri principi hanno da sempre guidato ogni nostra singola scelta.

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

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

Slogan: "Insieme per la crescita"

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

Le attività dell'Azienda sono focalizzate sul rafforzamento delle posizioni dei Clienti sul mercato ed il supporto al "time to market" dei loro prodotti.

La visione di PRIMICERI SpA è essere una delle Aziende di riferimento per la fornitura di soluzioni/servizi tecnologicamente avanzati, di competenze tecnico-specialistiche, rafforzando la loro posizione sul mercato e riducendo il loro ciclo di produzione (time to market).

#### Valori

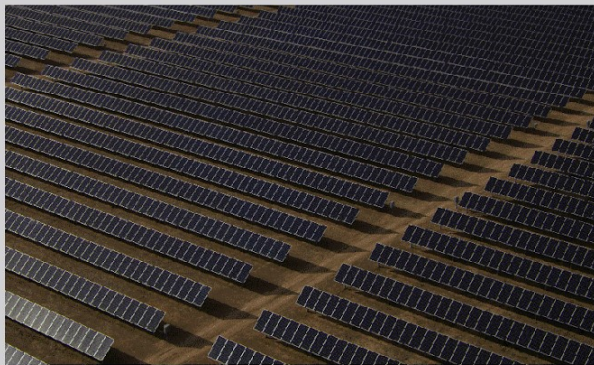
- Affidabilità
- Integrità
- Intraprendenza
- Trasparenza
- Responsabilità sociale
- Coerenza



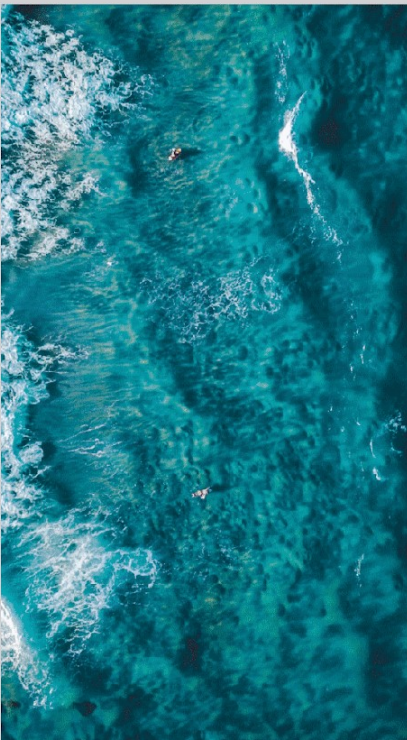


## REPORT HIGHLIGHTS

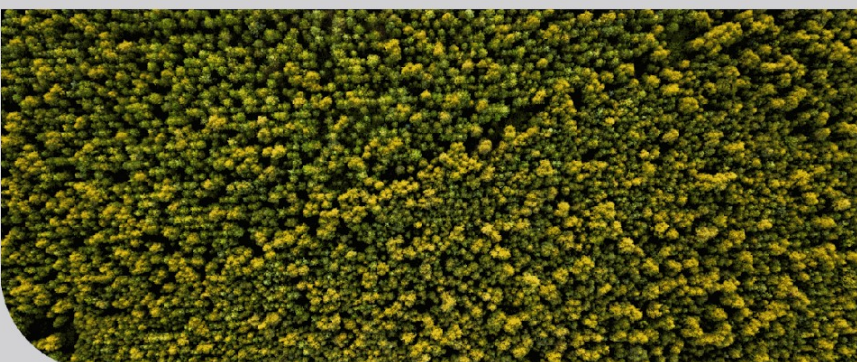
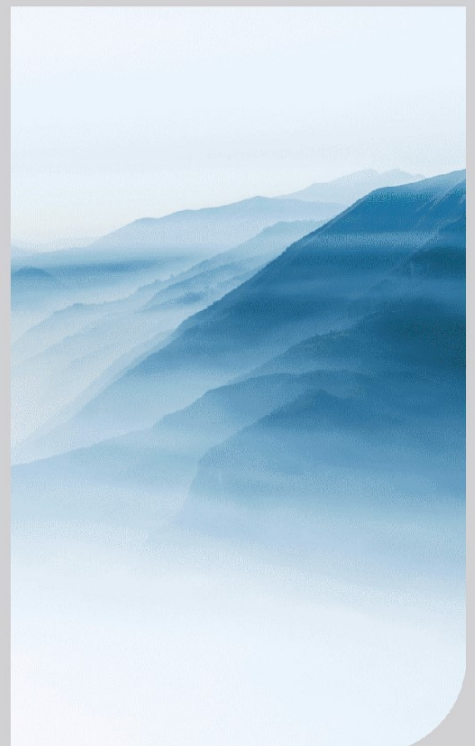
**X**  
fornitori  
sostenibili



**X**  
gestione  
rifiuti



**X**  
utilizzo di energie  
rinnovabili





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.

L'azienda dal 2023 ha adottato il modello 231, un sistema strutturato ed organico di procedure nonché di attività di controllo strumentali alla prevenzione dei reati. Il Modello svolge il ruolo di vero e proprio sistema operativo, che agisce quale sensore dei rischi reato, al fine di svolgere contemporaneamente sia un'efficace attività di monitoraggio e segnalazione, sia una reale attività di prevenzione.



---

## 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 condotto un'analisi interna di materialità focalizzata principalmente sul nostro business. Abbiamo riconosciuto l'importanza di comprendere gli aspetti ESG che sono più rilevanti per le nostre operazioni e il nostro settore, concentrandoci su questioni specifiche che influenzano direttamente il nostro business e i nostri stakeholder.

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.

L'uso delle risorse ed il concetto di La biodiversità ed il mantenimento degli ecosistemi sono temi prioritari per la nostra azienda, riflettendo il nostro impegno per la conservazione della natura e la gestione responsabile delle risorse naturali. Sono stati identificati come aspetti chiave per la nostra impresa, riflettendo il nostro impegno per una gestione responsabile delle risorse e per il progresso verso un modello economico più sostenibile.



Le questioni relative ai nostri dipendenti, come la formazione, la diversità, l'occupazione, la salute e la sicurezza, sono emerse come fondamentali per la nostra impresa, dimostrando il nostro impegno per il benessere e lo sviluppo del nostro personale.

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	Formazione e sviluppo delle competenze professionali
Fornitori	Svolgimento di audit presso i fornitori
Consumatori e utenti finali	Misurazione del grado di soddisfazione dei clienti in termini di qualità, efficienza, sicurezza e sostenibilità
Comunità impattate	Comunicazione e collaborazione con le comunità locali e partecipazione a supporto di eventi locali

## 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.

Le principali attività della nostra azienda sono:

Costruzione di opere di pubblica utilità per l'energia elettrica e le telecomunicazioni  
 - Fabbricazione di altre apparecchiature elettriche - Fabbricazione di strutture metalliche e di parti di strutture

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-T2	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno	Obiettivi da perseguire per il prossimo anno
Ambientale	3	monitorare aspetti ambientali
Sociale	1	aumentare la vivibilità
Governance	1	aumentare il benessere delle comunità locali

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 direttamente sul nostro sito web aziendale. Riteniamo che la trasparenza sia fondamentale e quindi rendiamo facilmente accessibili le nostre informazioni in materia di sostenibilità a tutti gli interessati.

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

Le informazioni dichiarate dalla nostra azienda sono redatte su base individuale. Questo approccio ci consente di fornire una visione dettagliata delle performance e dell'impegno verso la sostenibilità di ciascuna unità operativa o divisione aziendale, permettendo una maggiore trasparenza e responsabilità a livello locale.

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.

Nelle misurazioni di performance del management della nostra azienda sono incluse metriche di sostenibilità che incidono sui meccanismi retributivi. Le prestazioni sono valutate rispetto a obiettivi legati ad aspetti ambientali, sociali e di

---

governance, il che riflette il nostro impegno verso la sostenibilità e assicura che sia integrata nel processo decisionale e nella gestione aziendale.

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: 5,00 %.



---

## 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 sia come gli aspetti ESG influenzano le performance finanziarie dell'azienda, sia di come le attività aziendali impattino su questioni ESG, seguendo un approccio di doppia materialità.

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:

- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- Dipendenti
- Lavoratori lungo la catena del valore
- Consumatori e utilizzatori finali

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.

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 state considerate nell'identificazione e gestione dei principali rischi e di opportunità legati a tematiche di sostenibilità:

- Consumatori/utenti finali
- Lavoratori lungo la value chain
- Comunità impattate

-

---

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

## 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 alcune procedure aziendali.

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	20,00

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:

- Coinvolge i propri fornitori di primo livello della 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:

- 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	ridurre impatti ambientali	Comunicazione esterna e adeguate azioni di sensibilizzazione
Social	aumentare il personale	coinvolgimento dei dipendenti nei processi di identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi
Governance	aumentare il benessere	Dialogo aperto e continuo con le comunità locali

Abbiamo un programma che nei prossimi anni ci permetterà di coinvolgere i livelli successivi della supply chain, così da trasmettere loro gli obiettivi di sostenibilità.



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.

Certificazione  
parità di genere

**Welfare Aziendale**

- Assicurazione Sanitaria
- Assicurazione sulla vita
- Long-term care

Contratti a tempo  
indeterminato



## 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	95,00	5,00

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	95,00	5,00
Dipendenti per genere a tempo determinato	0,00	0,00
Dipendenti per genere ad orario variabile	0,00	0,00

Ad oggi ci è possibile recuperare le metriche di recruiting, anche se non abbiamo ancora un processo strutturato e periodico per l'analisi delle stesse.



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.

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 superiore a 1,3, indicando che in media le donne guadagnano più degli uomini all'interno della nostra azienda.

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

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

S-T 4	2023
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,15
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1,15

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: 4,51.

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: 2,00 %.

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: 0,33.

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. Tale rapporto si aggira intorno al: 4,00.

La nostra azienda favorisce l'empowerment femminile attraverso varie iniziative. Queste possono includere programmi di mentorship, opportunità di leadership, o altre attività volte a promuovere lo sviluppo e il progresso professionale delle donne all'interno dell'azienda.

Presentiamo la percentuale dei dipendenti con disabilità, suddivisi per genere, all'interno della nostra azienda. Questi dati sono cruciali per valutare l'inclusione e l'equità sul luogo di lavoro.

S-TR1	Uomini	Donne
Dipendenti con disabilità per genere (%)	1,00	0,00

---

## 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 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 della nostra azienda include specifiche disposizioni per i dipendenti, garantendo il rispetto dei loro diritti fondamentali sul luogo di lavoro e promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso.
- La politica si estende ai lavoratori lungo la catena del valore, assicurando che anche loro godano di condizioni di lavoro dignitose e rispettose dei loro diritti umani fondamentali.
- La nostra azienda si impegna a coinvolgere e rispettare le comunità interessate dalle nostre attività, cercando di minimizzare gli impatti negativi e promuovendo un rapporto collaborativo e sostenibile.

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

La nostra azienda ha creato le linee guida sui diritti umani tramite un processo interno esclusivamente all'azienda. Gli stakeholder esterni non sono stati coinvolti nella sua creazione. Tuttavia, ciò non pregiudica il nostro impegno a rispettare i diritti umani, ma indica che la politica è stata sviluppata internamente senza il coinvolgimento diretto delle parti interessate esterne.

---

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 al: 0,00.

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.

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: 3,00.

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.

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	30,00	30,00



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: 90,00 %.

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: 7,71 %.

## 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	1,00	12,00
Ore totali lavorate	79.069,00	

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 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	1,00	0,00
Infortuni permanenti	0,00	0,00
Infortuni mortali	0,00	0,00



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

Di seguito si trova l'indicazione delle riduzioni delle emissioni GHG e degli assorbimenti di GHG in tonnellate metriche di CO<sub>2</sub> 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.

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.

## 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. Le indicazioni sono state chiaramente definite e condivise all'interno di ogni area aziendale, portando all'adozione di linee guida e/o procedure interne.

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.

Si sottolinea che la nostra attività non prevede l'utilizzo di acqua per l'attività produttiva, nonostante ciò adotta processi di monitoraggio sul consumo delle risorse idriche nella propria value chain.

## 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 per la gestione per la gestione dei rifiuti e l'economia circolare, per uffici e siti produttivi, con linee guida e procedure interne.

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, collaborando anche con terze parti per ottenere il loro raggiungimento.

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
<b>Totale rifiuti (KG)</b>	200.000,00
<b>Totale per Tipologia</b>	
Rifiuti pericolosi (KG)	0,00
Rifiuti non pericolosi (KG)	200.000,00
Rifiuti Radioattivi (KG)	0,00
<b>Totale per Destinazione</b>	
Rifiuti destinati a recupero (KG)	180.000,00
Rifiuti destinati a smaltimento (KG)	20.000,00

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
<b>Rifiuti non pericolosi divisi per destinazione (KG)</b>	
Totale rifiuti non pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo	0,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a riciclo	0,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	180.000,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a incenerimento	0,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0,00
Totale rifiuti non pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	20.000,00
<b>Rifiuti pericolosi divisi per destinazione (KG)</b>	
Totale rifiuti pericolosi destinati alla preparazione per il riutilizzo	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a riciclo	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di recupero	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a incenerimento	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati a smaltimento in discarica	0,00
Totale rifiuti pericolosi destinati ad altre operazioni di smaltimento	0,00

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	95,00
Tasso di contenuto riciclabile nei prodotti	100,00
Tasso di contenuto riciclabile nell'imballaggio	100,00

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.