



Report di Sostenibilità

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,

nel corso dell'ultimo anno l'azienda/il gruppo ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato di riferimento del settore trasporti.

Questo è stato possibile grazie alla Governance della Direzione, agli investimenti profusi, al supporto di professionisti del settore e alla sinergia nata con la piattaforma Open-Es.

Tutto questo ha permesso di aumentare il nostro organico che ha registrato un numero di 3 nuovi assunti, forte della nostra politica del lavoro di concerto con le politiche integrate del Gruppo SETRAS.

Lo scenario nel quale oggi ci ritroviamo pone al centro sfide impegnative. Nel 2022 ne sono state affrontate diverse quali:

- responsabilità economica
- difficile momento socio-economico
- cambiamento climatico
- sostenibilità
- responsabilità sociale (smart working)

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

- responsabilità economica
- responsabilità ambientale (riduzione emissioni effetto serra – CO2)
- responsabilità sociale
- gestione delle risorse naturali
- efficientamento energetico (fonti rinnovabili - fotovoltaico)
- riduzione dei consumi (energia, acqua)
- riduzione dei rifiuti

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo sviluppare questo settore, ampliando la nostra offerta di servizi grazie ad un efficientamento globale dell'impresa (nuove tecnologie, nuove metodologie, riduzione dei costi, gestione delle risorse e dei beni).

In questo modo ci auguriamo di raggiungere nel lungo periodo come traguardo:

- acquisizione nuovi clienti
- l'autosostentamento energetico (implementazione energia da fotovoltaico);
- riduzione delle emissioni effetto serra

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 alla condivisione di politiche integrate volte a fare impresa con responsabilità economica, sociale ed ambientale.



CORPORATE IDENTITY

L'azienda nasce dall'idea dell'imprenditore Eligio Giovannini che nel 1950 decide di fondare una società di autotrasporto di merci la Giovannini Eligio Trasporti Internazionali, che nel 1980 il ramo d'azienda dei trasporti di prodotti liquidi divenne SE.TRAS.Srl.

Con una crescita costante, la Setras oggi conta oltre alla sede legale ed operativa sita in Narni (TR), di altre 3 sedi operative su territorio nazionale, site in Trecate (NO), Viggiano (PZ) e Priolo Gargallo (SR), interamente dedicate ai servizi di autotrasporto stradale ed intermodale (ferrovia-nave), nazionale ed internazionale di merci e di rifiuti.

Ad oggi, il Gruppo è formato dalla Capogruppo Setras e dalle società Setras Servizi Srl, Ekotrans Srl e Immobiliare Stella Srl. La sola Setras nel 2022 ha raggiunto un fatturato pari a 21,1 ML di euro, grazie ad un buon portafoglio clienti e coprendo con i suoi servizi oltre all'Italia, paesi come Germania, Francia, l'Olanda, Belgio, Svizzera. 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 etici come la trasparenza, il senso del dovere, l'integrità, il rispetto, la sicurezza e la responsabilità economica, sociale ed ambientale, 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. Il nostro motto è "Lyfe Cycle Thinking".

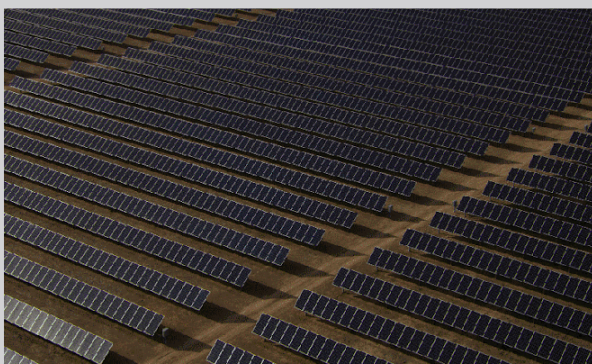
Non a caso, il motto che ci accompagna da tempo è frutto di molteplici considerazioni il cui significato intrinseco e fine è quello di preservare sempre il ciclo della vita non solo nella sfera lavorativa, ma anche in quella personale. Il cambiamento è possibile solo insieme e con l'impegno di ciascuno di noi.



REPORT HIGHLIGHTS

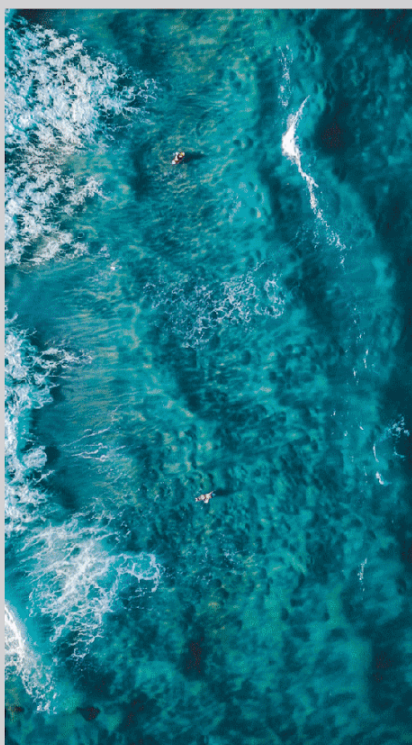
Biodiversità

N. 0 sversamenti
N. 0 danni ambientali



Energia rinnovabili

Produzione FTV
43.014 kWh



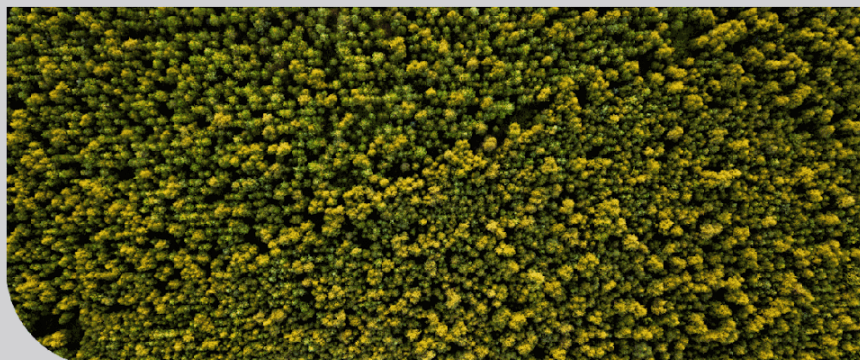
Economia circolare

+25 % di PFU riciclati



Cambiamento climatico

99% automezzi Euro 6
0,000783 ton/km CO2



Altri KPI ESG

0,09% incidenti/trasporti
0,08% NC/trasporti
N. 0 infortuni
N. 0 malattie professionali
37h/cad formazione
N. 27,12 media punti patente
3,16 km/lit percorsi
N. 0 sanzioni organi di controllo
N. 0 illeciti corruzione
N. 0 illeciti diritti umani



ENHANCE **PEOPLE**





PEOPLE

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i collaboratori, i clienti, i fornitori, 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, politiche integrate, codici etici).

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.



Per questo sono state intraprese le seguenti iniziative:

Salute, Sicurezza e Ambiente

- Campagne “*Safety First*” e “*Life Cycle Thinking*” di informazione, formazione, addestramento e sensibilizzazione continua in tema di salute, sicurezza e ambiente per la prevenzione di incidenti, infortuni, malattie professionali e danni ambientali.
- Corsi di “*Safe Driving*”, “*Eco Training*” ed “*Eco Driving*”.



Welfare

- Prevenzione della salute: stipulata convenzione con centro medico per screening clinici.
- Benessere economico: proposte ed attuate forme alternative e vantaggiose di accantonamento del TFR.





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.

PE2 - PE4 - PE6	2022
Rapporto per lo stipendio medio tra donne e uomini	Tra 0,7 e 0,8
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (maschi)	1,00
Rapporto tra stipendio d'ingresso e stipendio minimo locale (femmine)	1,00
Rapporto tra la retribuzione totale annua dell'amministratore delegato e i valori mediani della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti	0,31

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).

PE7 - PE8	Uomini	Donne
Dipendenti per genere	85,00%	15,00%
% di manager di sesso femminile rispetto al totale delle figure manageriali	-	66,66%

In merito ai dipendenti, è doveroso ricordare che la Setras ha come oggetto sociale il trasporto di merci per conto terzi, attività lavorativa peculiare ricoperta notoriamente per il personale viaggiante quasi esclusivamente da un pubblico maschile.



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 l'insorgere di tali problematiche.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero totale e percentuale delle attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazione dell'impatto sui diritti umani.

PE-T4	2022
Numero Totale attività oggetto di verifiche	4,00



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.

PE27	Media ultimi 3 anni
Numero di Infortuni sul lavoro registrabili	0.0
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	101692.0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili**	0.0%
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0.0%
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0.0%

** Per il calcolo del tasso di infortuni totali registrabili è stata utilizzata la seguente formula:
[infortuni sul lavoro / ore lavorate * 1.000.000]



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

PE28		2022	2021	2020
Totale infortuni		0,00	0,00	0,00
Lavoratori dipendenti	di cui infortuni temporanei	0,00	0,00	0,00
	di cui infortuni permanenti	0,00	0,00	0,00
	di cui infortuni mortali	0,00	0,00	0,00
Lavoratori non dipendenti	di cui infortuni temporanei	0,00	0,00	0,00
	di cui infortuni permanenti	0,00	0,00	0,00
	di cui infortuni mortali	0,00	0,00	0,00



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 ha definito delle politiche per una formazione specifica verso i propri dipendenti, in modo da creare una cultura aziendale a riguardo, comprendo diverse dimensioni: Pianeta, Persone, Principi di Governance e Prosperità.

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.

PE32	2022
Ore medie di formazione per dipendente	37.0
Spese medie in formazione/sviluppo per i dipendenti	81000.0 €



BENESSERE DEI DIPENDENTI

L'azienda ha formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori.

Promuovere 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.

PE37 - PE38 - PE39	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	100,00%
Tasso di assenteismo dei dipendenti*	3,82%

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

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



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 sia per le attività collegate alla nostra supply chain.



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).



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).

In particolare, le emissioni di CO2 immesse direttamente in atmosfera nel corso del 2022 sono state monitorate tramite degli strumenti specifici.

Per quanto riguarda l'energia consumata, l'azienda ha adottato metodologie e strumenti per monitorare le relative emissioni in atmosfera nel corso del 2022.

L'azienda ha intenzioni di implementare completamente le raccomandazioni TCFD nell'arco dei prossimi 3 anni.

PL6 - PL7	Tot tCO ₂ eq 2022
Totale emissioni GHG Scope 1	2705,08 tCO ₂ eq
Totale emissioni GHG Scope 2	183 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'azienda avvia una serie di operazioni 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.

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.

Nella tabella sottostante sono riportate tutte le aree di proprietà dell'azienda o i progetti in corso che possano avere un impatto ambientale e sulla biodiversità. Tali aree/progetti, di cui è fornita la dimensione, possono essere adiacenti o all'interno di aree protette.

PL16

Numero siti

4,00

Area totale (in ettari)

6,50



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.

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.

Nella tabella sottostante sono riportate le quantità di acqua prelevata e consumata (in megalitri) dall'azienda sia per le attività principali sia per gli uffici. Inoltre, viene riportata la percentuale dell'acqua utilizzata che però è riferita a delle regioni geografiche con un livello elevato di "water stress".

PL22	2022
Quantità acqua prelevata (ML)	6,10
% acqua prelevata "water stress"	100 %
Quantità acqua prelevata per l'intera value chain (ML)	N.D.
Quantità acqua consumata (ML)	3,46
% acqua consumata "water stress"	100 %
Quantità acqua consumata per l'intera value chain (ML)	N.D.



EFFICIENZA ENERGETICA

La nostra cultura abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i nostri servizi ai clienti.

Ci siamo costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e minimizzare l'impatto ambientale, 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.

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.

Nella prima parte della tabella sottostante sono riportate le quantità (in mega joule) dei carburanti utilizzati dall'azienda e prelevati da fonti rinnovabili e non rinnovabili. Nella seconda parte invece, è indicata la quantità totale di energia consumata e venduta dall'azienda inerente agli asset di proprietà o comunque controllati dall'azienda. Infine, viene riportato il totale delle tre voci: carburante utilizzato, energia consumata ed energia prodotta.

PL31	2022
Quantità carburanti utilizzati - Fonti non rinnovabili (MWh)	264,36
Quantità carburanti utilizzati - Fonti rinnovabili (MWh)	49,41
Riduzione del consumo totale di energia rispetto all'anno precedente (MWh)	1.383



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 corso del 2022 l'azienda si è impegnata ad implementare la strategia al fine di introdurre e rafforzare il concetto di Economia Circolare all'interno del processo produttivo.

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.

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.



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.

Nel corso del 2022, l'azienda si è impegnata ad implementare la strategia volta a monitorare e ridurre l'utilizzo delle plastiche 'single use'.

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.

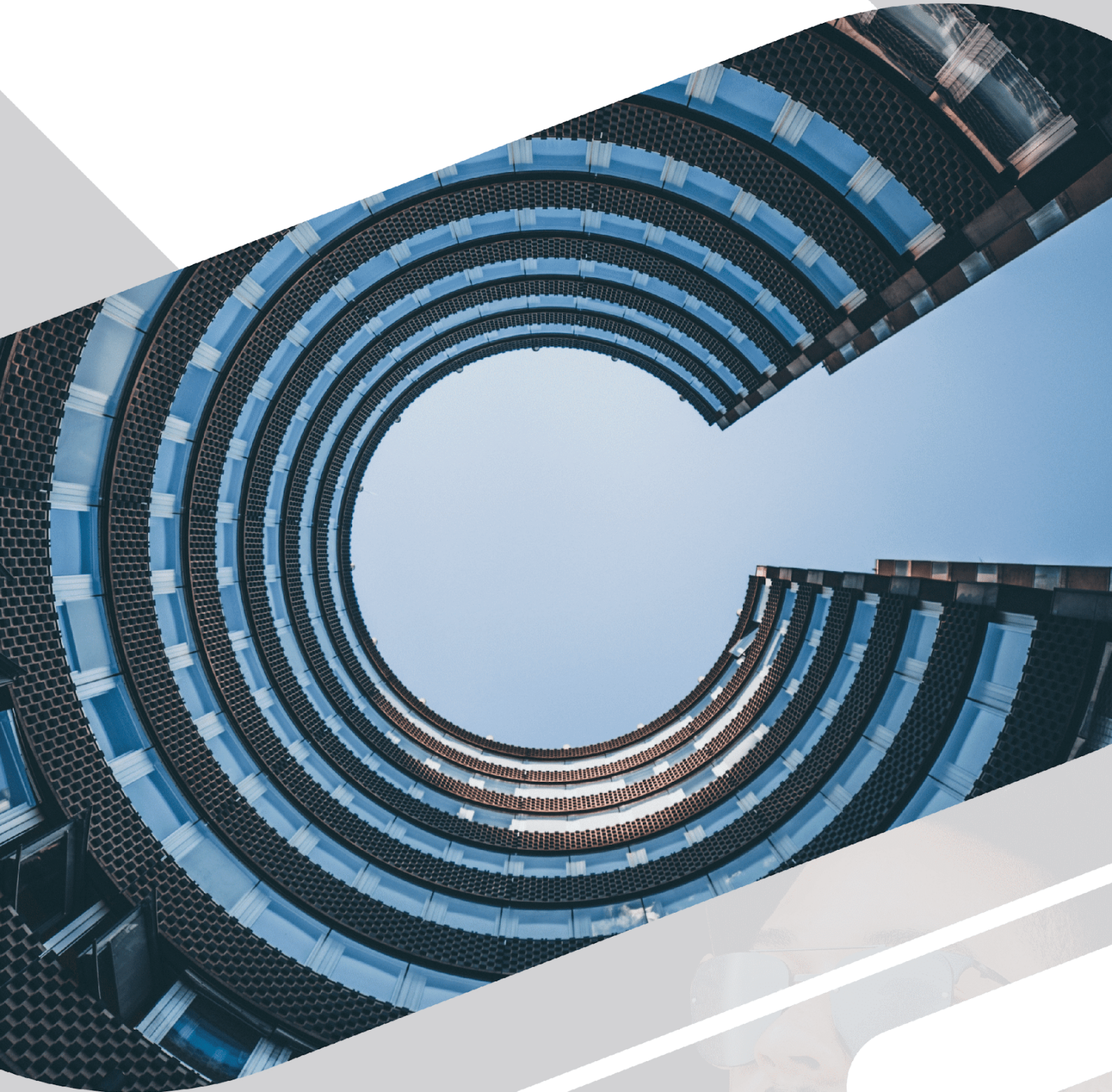
Per raggiungere tali obiettivi l'azienda ha usufruito di diversi strumenti e metodologie.

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.



SUSTAIN

PROSPERITY





PROSPERITY

La nostra azienda, come tutte le imprese, si impegna a garantire che tutti gli esseri umani possano godere di una vita 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.



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. 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 impegniamo a monitorare l'andamento delle assunzioni e del turnover dei nostri dipendenti.

Ogni anno vengono calcolate ed analizzate periodicamente queste metriche tramite una suddivisione per caratteristiche rilevanti come genere, fasce d'età, area geografica, background, etc.

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

PR3	2022			
	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini	Assunzioni Donne	Turnover Donne
Età inferiore ai 30 anni	0,00	0,00	0,00	0,00
Età compresa tra 30-50 anni	5,00	13,00	0,00	7,84
Età superiore ai 50 anni	4,00	10,00	0,00	3,92



INNOVAZIONE DI PRODOTTI E SERVIZI MIGLIORI

Lo sforzo di ogni azienda dovrebbe essere quello di fornire prodotti o servizi che riescano non solo a far progredire la propria industria ma che, allo stesso tempo, contribuiscano alla protezione della salute delle persone e dell'ambiente. Innovare i prodotti o servizi significa fare sforzi per modificare, aggiornare e monitorare costantemente la propria supply chain in chiave sostenibile.

Nel corso del 2022 l'azienda si è impegnata a monitorare gli impatti dei propri servizi sugli stakeholder e sull'economia, ponendo particolare attenzione alle sfide di sostenibilità.

Inoltre, l'azienda ha implementato delle politiche per gli investimenti dedicati a tali attività sostenibili, seguendo le linee guida del CECP (Chief Executives for Corporate Purpose).

PR6	2022
totale degli investimenti destinati alle attività classificate green	1.179.250,0



GENERAZIONE DI RICCHEZZA

Gestire la ricchezza prodotta significa monitorare costantemente il proprio business, la propria supply chain e tutto quello che le ruota attorno. Per questo oltre ad incrementare i ricavi, un'azienda deve riuscire a creare una rete di partner e finanziatori che le permettano di investire nei target di sostenibilità fissati nel piano strategico, così da generare una relazione biunivoca di benefici tra l'azienda e la società.

Da diverso tempo l'azienda si occupa di trattare in via prioritaria temi che influiscono sulle scelte strategiche aziendali, tra cui: occupazione, prosperità delle comunità locali, stabilità finanziaria di terze parti appartenenti alla catena del valore, etc.

Per questo motivo abbiamo sempre puntato su una comunicazione trasparente dei principali indicatori così da attribuire importanza al valore dato dal nostro business e non solo. Oltre ai requisiti minimi di legge, l'azienda fornisce in modo trasparente informazioni riguardanti i principali indicatori di valore economico generato e distribuito, come: Totale Ricavi, Costi operativi, Valore distribuito alla forza lavoro (paghe e Benefit), Importi pagati agli enti/persone finanziatori, tasse, Investimenti nelle comunità, etc.

La tabella sottostante riporta le voci principali che compongono il valore economico generato e distribuito (EVG&D) per il periodo di riferimento e il totale di tasse pagate globalmente dall'azienda, includendo: tassi sui ricavi corporate, tasse di proprietà, IVA non accreditabile, tasse sugli stipendi dei dipendenti e altre tasse che costituiscono un costo per l'azienda.

PR11	2022
Tot Ricavi	21.534.351,0 €
Costi Operativi	21.097.177,0 €
Valore Distribuito	2.504.410,0 €
Finanziatori	0,00 €
Organi Governativi	618.530,0 €
Investimenti	19.600,00 €
Tot Tasse pagate	650.000,00 €



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, come SOCIETA' DI BENEFIT 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 i seguenti meccanismi retributivi nei confronti del proprio management in relazione agli obiettivi di sostenibilità:

- Trattamenti di fine rapporto
- Retribuzione fissa e variabile, inclusi sistemi di retribuzione basati sulla performance, strumenti equity-based, bonus e azioni postergate o maturate



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.

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	- Implementazione modello 231 - Implementazione politiche ESG e RSA	- Implementazione modello 231 - Implementazione politiche ESG e RSA
Prosperità	- Digitalizzazione aziendale - Acquisto autoveicoli di ultima generazione	- Digitalizzazione aziendale - Acquisto autoveicoli di ultima generazione - Aumento del fatturato
Persone	- Creazione posti di lavoro: assunzione n.2 risorse umane (impiegati) - Implementazione politica aziendale welfare	- Implementazione politica aziendale welfare - Creazione posti di lavoro: assunzione n. 1 impiegato e n. 2 autisti



Pianeta

- Riduzione dei
consumi
energetici -
Implementazione
rifiuti destinati a
recupero

- Riduzione dei
consumi energetici,
dei consumi di
acqua, dei rifiuti
prodotti -



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.



SUPERVISIONE DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ

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 alle proprie attività.



COMPORTAMENTO 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.



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 clienti
- Coinvolge i propri fornitori
- Coinvolge i propri soci
- Coinvolge i propri collaboratori

La strategia di coinvolgimento dei fornitori adottata è quella di:

- Iniziative di sensibilizzazione sulle tematiche di sostenibilità
- Sottoscrizione del Codice Etico di condotta

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 servizi e li stimoliamo verso comportamenti virtuosi riguardo le seguenti dimensioni:

- Gestione degli impatti ambientali (emissioni)
- Efficienza energetica

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)



PG-T7	Consapevolezza	Obiettivi
Principi di Governance	Implementare politiche di sostenibilità, responsabilità sociale ed economia circolare	Implementazione sistemi di misurazione e monitoraggio
Prosperità	Sviluppare sempre l'azienda in un contesto di certezza sulle regole	Implementazione modello organizzativo 231
Persone	Miglioramento dei rapporti personali e della gestione dei diritti in ambiente lavorativo (inclusione, salute e sicurezza, assenza discriminazioni)	Survey su personale interno e su esigenze di fornitori e clienti
Pianeta	Migliorare la gestione dei rifiuti e i consumi energetici (e quindi le emissioni di gas serra)	Miglioramento dell'impatto ambientale delle attività