



RELAZIONE D'IMPATTO 2025

ENERETICA SPA SOCIETÀ BENEFIT
ESERCIZIO 2025

Redatta ai sensi della Legge 208/2015 sulle Società Benefit

Sommario

LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	3
NOTA METODOLOGICA.....	4
Cap.1 L'azienda: storia, realtà e missione	5
1.1 L'Ecosistema Energetica	6
1.2 I valori di Energetica	9
1.3 Le iniziative del Gruppo	11
Cap. 2 Governance aziendale	18
2.1 Struttura societaria e responsabilità.....	18
2.3 Etica, anticorruzione e codice di condotta	22
2.4 Il Comitato di Sostenibilità.....	23
Cap. 3 Sostenibilità in Azienda	26
3.1 Gli obiettivi di Beneficio Comune	26
3.2 La Matrice di Doppia Materialità	28
3.3 Priorità strategiche	37
3.4 Coinvolgimento degli Stakeholder	39
3.5 Gli esiti dei questionari	42
3.6 Rating ESG.....	44
Cap. 4 Ambiente	46
4.1 Energia e mix energetico.....	47
4.2 Emissioni di gas effetto serra	50
4.3 Economia circolare	52
Cap. 5 Persone	53
5.1 Forza lavoro: composizione e caratteristiche	54
5.2 Salute e sicurezza	55
5.3 Condizioni di lavoro.....	56
5.4 Formazione e sviluppo professionale interno	62
Cap. 6 Contributo alla comunità Locale	63
6.1 Donazioni e sponsorizzazioni	63

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,

con questa Relazione d'Impatto rendiamo conto, con onestà e trasparenza, di ciò che Eneretica S.p.A. è e di ciò che fa. Non vendiamo prodotti né sistemi di climatizzazione: siamo la società di servizi e consulenza che sostiene, dal punto di vista amministrativo, organizzativo e strategico, le aziende del nostro ecosistema, ma anche realtà esterne interessate a entrare nel mercato italiano.

Eneretica è Società Benefit dal 2023. Anche per la nostra realtà, non è stato un cambio di forma, ma una dichiarazione di intenzione: integrare nella gestione quotidiana la responsabilità verso le persone, l'ambiente e la comunità in cui operiamo. Questa relazione racconta come abbiamo concretizzato quell'impegno nell'esercizio 2025.

Il 2025 è stato per noi un anno di consolidamento organizzativo. Contiamo oggi 34 collaboratori e abbiamo scelto di investire nella costituzione di diversi nuovi reparti, tra cui People & Culture e Consulenza ambientale.

Sul fronte ambientale, siamo orgogliosi di un risultato concreto: le nostre sedi operative di proprietà sono oggi alimentate interamente da energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili certificate, e il nostro consumo energetico complessivo è diminuito rispetto al 2024. Restano margini di miglioramento sui consumi legati al riscaldamento degli immobili e ai mezzi aziendali, che rappresentano oggi la parte più significativa della nostra impronta energetica, e su cui continueremo a lavorare nei prossimi esercizi.

Ci muoviamo con la consapevolezza che la sostenibilità non è una destinazione, ma un modo di camminare. Non lo facciamo per motivi comunicativi, né per adeguarci a un trend, ma vogliamo essere, prima di tutto verso noi stessi, un esempio coerente di come un'azienda di servizi possa mettere la propria energia imprenditoriale al servizio di un modello di impresa più responsabile.

Juergen Korff
Fondatore Gruppo Eneretica S.p.A.

NOTA METODOLOGICA

La presente Relazione d'Impatto, riferita al periodo 2025, è stata redatta con il supporto di un consulente esterno secondo i principali standard internazionali di rendicontazione della sostenibilità:

- GRI Standards (Global Reporting Iniziative), standard internazionale per la rendicontazione della sostenibilità;
- Standard VSME, framework consigliato dall'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) alle PMI;
- Modello Buona Impresa (SABI Guidelines 2023), modello per la valutazione del modello organizzazione delle Società Benefit.

In linea con le opzioni previste dallo standard per le piccole e medie imprese non quotate, Eneretica S.p.A., da qui in avanti anche detta la Società o l'Azienda, ha scelto di adottare per questo primo esercizio il Modulo Base.

La relazione è stata redatta su base individuale e le informazioni sono limitate al perimetro dell'impresa, tranne quando riferite al Eneretica Holding di cui l'Azienda fa parte come Capogruppo.

Si specifica che Eneretica S.p.A. ha assunto la qualifica giuridica di Società Benefit. Pertanto, il presente documento assolve anche agli obblighi di trasparenza previsti dalla Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (commi 376-384).

Ai sensi della normativa citata, l'Azienda allega al proprio bilancio d'esercizio, a partire dall'esercizio 2025, la Relazione annuale sull'impatto, volta a rendicontare il perseguimento delle finalità di beneficio comune e gli obiettivi specifici definiti nel proprio Statuto.

Per la definizione degli obiettivi di Beneficio Comune, l'azienda ha adottato come riferimento il Modello della Buona Impresa, senza ricorrere a ulteriori standard di valutazione dell'impatto.

Il documento è stato approvato dalla figura nominata dall'azienda come Responsabile della Sostenibilità e dagli organi di controllo. Il perimetro di rendicontazione copre le attività di Eneretica S.p.A., la sede operativa di Calcinato (BS) e tutti gli impatti diretti connessi alla gestione dell'organizzazione nel periodo considerato.

La redazione è avvenuta su base volontaria e non costituisce una Dichiarazione Non Finanziaria ai sensi del D. Lgs. n. 254/2016. Il documento non è stato oggetto di verifica o certificazione da parte di enti terzi indipendenti, salvo diversa dichiarazione.

Cap.1 L'azienda: storia, realtà e missione

Eneretica è una società di consulenza e servizi che, grazie all'esperienza acquisita negli ultimi 20 anni, offre supporto a quelle aziende che sono interessate ad espandere il loro business nel mercato italiano e tedesco.

Eneretica è anche una holding a cui fanno capo 18 aziende che operano prevalentemente nel settore dell'efficienza energetica e dell'innovazione tecnologica.

Il nostro modello di business è da sempre orientato alle esigenze del mercato: negli anni abbiamo applicato questo modello con le nostre aziende cogliendo, con successo, le opportunità offerte da un contesto economico in continuo cambiamento. È proprio questa storia di successi che oggi rende Eneretica il partner ideale per individuare il corretto posizionamento dei vostri prodotti e servizi sul mercato italiano.

L'offerta di Eneretica

Consulenza

L'Azienda offre il supporto del suo team di esperti per analizzare il mercato ed elaborare strategie efficaci di ingresso e commerciali.

Servizi

Le risorse interne sviluppano e seguono l'offerta di servizi di:

- Marketing e sviluppo rete commerciale;
- Amministrazione, contabilità e finanza;
- Ricerca, sviluppo tecnologico e IT;
- Selezione, sviluppo e formazione risorse umane;
- Servizio assistenza e manutenzione impianti.

Soluzioni

Eneretica offre alle nuove aziende un servizio di "Staff temporaneo" specializzato all'accompagnamento dal punto di vista strategico, commerciale, normativo, finanziario e burocratico.

Dal punto di vista amministrativo può gestire l'acquisizione o le partecipazioni in aziende che vogliono ampliare il loro business nel mercato italiano delle energie rinnovabili

Inoltre, ha sviluppato diverse partnership commerciali per rappresentare in modo esclusivo un marchio in Italia.



L'Azienda opera prevalentemente in Italia, svolgendo operazioni definite nell'ambito del codice NACE 64.21: Attività delle società di partecipazione

L'Azienda impiega un totale di 34 dipendenti di riferimento alla sede di Storo (TN).

La forza di Eneretica risiede nelle collaborazioni che ha costruito nel tempo, concentrandosi sull'idea di uno sviluppo economico etico e possibile e attirando a sé imprese con gli stessi obiettivi e valori.

1.1 L'Ecosistema Eneretica

Negli anni queste collaborazioni si sono evolute in un gruppo di aziende con una visione condivisa, in cui i prodotti e le soluzioni possono essere integrate e messe a servizio delle esigenze dei clienti.

La Holding è composta da aziende operanti in diversi settori, dall'efficienza energetica alla consulenza aziendale, ma accomunate dalla condivisione profonda di una filosofia: la sostenibilità ambientale e sociale come modello d'impresa.

ENERGIA + ETICA = ENERETICA

“Operiamo con etica nel mondo dell'energia rinnovabile”.

Mettiamo la nostra energia imprenditoriale in attività etiche. Ciò che contraddistingue il nostro operato va oltre il risultato economico e prende in considerazione l'impatto ambientale, la responsabilità sociale e il benessere delle persone.

“Questo è il nostro modus operandi”.

Dal 1998, le società che si sono unite al Gruppo si impegnano insieme a diffondere energia etica e implementando un nuovo modello di fare impresa.

Il modello di business resta comunque orientato alle esigenze del mercato: negli anni è stato applicato con le aziende cogliendo, con successo, le opportunità offerte da un contesto economico in continuo cambiamento.

È proprio questa storia di successi che oggi rende Eneretica il partner ideale per individuare il corretto posizionamento dei prodotti e servizi sul mercato italiano.

La forza dell'ecosistema

Eneretica ha dato vita ad un vero e proprio ecosistema aziendale i cui elementi interagiscono tra loro per creare e scambiare valore sostenibile attraverso la collaborazione, la costruzione di sinergie e la

Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445



condivisione di risorse, in un'ottica di ottimizzazione dei processi e di benessere delle realtà e delle persone coinvolte.



Figura 1: l'ecosistema Energetica

L'obiettivo è di creare valore sostenibile per i clienti, i collaboratori, la società, il pianeta, per rendere, questo mondo un luogo migliore in cui vivere attraverso i business etici che lo compongono. Nella seguente tabella si trova il dettaglio delle aziende, in cui scorre un'energia etica.

Tabella 1: le aziende del Gruppo Energetica.

Solution	Service	Consulting
Paradigma Italia sistemi di climatizzazione ecologici	Teco Service assistenza tecnica sistemi di riscaldamento	Etikal Mind comunicazione e marketing sostenibile
Revis sistemi di riscaldamento ecologici	Energetica Engineering progettazione sistemi riscaldamento e raffrescamento	Re-Solution Hub consulenza società benefit e sostenibilità aziendale

Energetica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
 P.IVA/C.F: 02408370225 – SDI A4707H7
 energetica@pec.it

Tel. +39 0465684701
 info@energetica.com
 www.energetica.com

Cap. Soc. €500.000,00
 Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
 REA 222445

Profitec Italia caldaie twin power	Eneretica consulenza e servizi generali alle imprese	Liquid Mine brand management per distillati e derivati
Windhager Italy Riscaldamento ecologico a biomassa		
E2tech produzione pompe di calore ad alta efficienza		
Ecocompact moduli termici prefabbricati		
Perma-Trade trattamento ecologico acqua		
2P articoli di ferramenta per uso professionale e domestico		
OB progettazione e realizzazione di impianti idraulici.		
Vettore Impianti Impianti di climatizzazione		

1.2 I valori di Eneretica

I valori del Gruppo Eneretica rappresentano il fondamento culturale e identitario dell'intera organizzazione.

Coerenza, Sostenibilità, Trasparenza, Sinergia, Fiducia, Qualità, Flessibilità e Passione sono orientamenti concreti che guidano ogni decisione, relazione e progetto.

Sono il cuore pulsante di un ecosistema aziendale che mette le persone, la responsabilità e il valore condiviso al centro del proprio agire. Ecco come li abbiamo tradotti nelle nostre operatività



Coerenza

In Eneretica la credibilità si costruisce attraverso azioni che rispecchiano i nostri valori. Agire in coerenza significa garantire un comportamento trasparente e responsabile in ogni attività, promuovendo fiducia sia all'interno che verso l'esterno.

Sostenibilità

Eneretica si adopera per ridurre al minimo l'impatto ambientale delle proprie attività, promuovendo pratiche che rispettino il pianeta, la società, le comunità, con uno sguardo rivolto alle generazioni future.

Trasparenza

Essere trasparenti significa comunicare in modo chiaro e accessibile, evitando ambiguità. Eneretica si impegna a garantire che ogni collaboratore e cliente comprenda pienamente le informazioni e gli obiettivi aziendali del Gruppo.

Sinergia

Unire le forze è fondamentale per affrontare le sfide di un mondo in costante evoluzione. In Eneretica, la sinergia tra aziende, persone, idee e risorse crea valore e ci rende capaci di affrontare con successo ogni sfida.

Fiducia

La fiducia si basa su un confronto aperto e sincero, dove tutti si impegnano per un obiettivo comune. Il Gruppo è fondato su un clima di collaborazione autentico e duraturo, sul rispetto reciproco con partner, clienti e collaboratori.



Qualità

La gestione della qualità si traduce nell'impegno garantire standard elevati in ogni ambito: dal servizio al prodotto, fino al rispetto degli impegni presi verso le persone. Per Eneretica la qualità è attenzione ad ogni dettaglio con cura e precisione. Nel gruppo si punta al raggiungimento degli obiettivi condivisi attraverso l'eccellenza.

Flessibilità

Adattarsi rapidamente ai cambiamenti è uno dei punti di forza del gruppo. Eneretica valorizza la flessibilità, consentendo alle aziende e alle persone di trovare soluzioni nuove e creative in un contesto in continua trasformazione.

Passione

La passione è il motore che anima ogni persona di Eneretica. È ciò che spinge a innovare, migliorare e trovare soluzioni per un futuro più sostenibile, portando energia, non solo rinnovabile, ma anche umana in ogni progetto.

1.3 Le iniziative del Gruppo

Il Gruppo Eneretica traduce quotidianamente i propri principi in azioni concrete, promuovendo un sistema di iniziative trasversali rivolte a tutte le aziende dell'ecosistema, con l'obiettivo di costruire una cultura organizzativa solida, condivisa e coerente con il percorso di sostenibilità intrapreso. Formazione, comunicazione interna, eventi aziendali, strumenti digitali e momenti di confronto collettivo: ogni iniziativa è pensata per raggiungere le persone, coinvolgerle attivamente e restituire senso al lavoro quotidiano. Non si tratta di azioni episodiche, ma di un programma strutturato che accompagna l'organizzazione lungo tutto l'anno, attraversando tutte le aziende e tutti i livelli dell'organizzazione.

È in questo contesto che si inseriscono le iniziative descritte nelle pagine seguenti, espressioni diverse di uno stesso impegno, orientate a fare della sostenibilità non un obiettivo esterno, ma una pratica interna, viva e partecipata all'interno di un Ecosistema che si muove e si adatta al cambiamento con prontezza, ma rimanendo solido nei propri valori.

La Sostenibilità in Tour

La sostenibilità non si costruisce solo attraverso strategie e obiettivi: richiede consapevolezza diffusa, linguaggio condiviso e partecipazione attiva. È con questa convinzione che il Gruppo Eneretica ha scelto di portare il tema della sostenibilità direttamente alle proprie persone, attraverso un percorso itinerante capace di attraversare l'intera organizzazione.

Sostenibilità in Tour nasce dalla volontà di coinvolgere attivamente tutti i collaboratori, di costruire un linguaggio comune attorno ai valori ESG, di raccontare gli sviluppi e la direzione intrapresa dalle aziende di dare sostanza concreta al valore della sostenibilità, non come concetto astratto, ma come impegno quotidiano che appartiene a ciascuno.

Nel corso del 2025 è stato così realizzato il progetto Sostenibilità in Tour, un'iniziativa strutturata di coinvolgimento e sensibilizzazione, con l'obiettivo di diffondere la cultura della sostenibilità e condividere il percorso strategico intrapreso a livello complessivo.

Il progetto si è articolato in 6 tappe, svoltesi tra gennaio e febbraio 2025, coinvolgendo complessivamente 16 aziende e oltre 150 collaboratori, raggiunti sia in presenza sia in modalità online.

In occasione di ciascuna tappa è stato presentato un programma strutturato, i cui contenuti principali hanno riguardato:



- le motivazioni alla base dell'impegno sulla sostenibilità, legate alla volontà del Gruppo di generare valore duraturo per clienti, collaboratori, comunità e ambiente;
- gli obiettivi strategici, tra cui la costituzione del primo gruppo italiano di Società Benefit;
- le modalità di attuazione, attraverso strategie, politiche, azioni e sistemi di monitoraggio in ambito ESG;
- il ruolo delle persone nell'implementazione del modello di sostenibilità, con illustrazione delle responsabilità, dei team dedicati e dell'impatto trasversale sull'organizzazione;
- la presentazione del Comitato di Sostenibilità e una call to action rivolta ai collaboratori per favorirne il coinvolgimento attivo;
- una sessione conclusiva di domande e confronto aperto.

Ogni incontro è stato concepito come un momento interattivo e partecipativo, alternando sessioni introduttive, approfondimenti sui valori e sulla strategia ESG e attività di engagement.

Il progetto Sostenibilità in Tour ha rappresentato un passaggio strategico nel processo di radicamento della cultura della sostenibilità all'interno delle aziende, contribuendo a condividere visione, obiettivi e modalità operative con l'intera organizzazione e a rafforzare il senso di responsabilità collettiva verso un modello di sviluppo sostenibile.



Eneretica Day 2025

L'Eneretica Day è un appuntamento annuale che riunisce tutti i collaboratori delle aziende del Gruppo in una giornata dedicata a vivere insieme i valori dell'ecosistema, condividere le novità organizzative e strategiche e rafforzare le relazioni tra le persone. Un momento atteso e ricorrente, che restituisce ogni anno all'intera comunità aziendale uno spazio di incontro autentico, al di fuori della quotidianità lavorativa.

L'edizione 2025 si è svolta a luglio presso Idroland (Baitoni – TN, Lago d'Idro), coinvolgendo l'intera comunità di collaboratori in una giornata dedicata alla condivisione, al confronto e al rafforzamento della cultura organizzativa.

In coerenza con il percorso di sostenibilità, l'organizzazione dell'evento ha previsto soluzioni di mobilità condivisa, pullman dedicati e sistemi di car sharing, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale connesso agli spostamenti.

Il programma della giornata è stato strutturato attorno ai Connection Games, una serie di attività esperienziali e interattive che hanno permesso ai partecipanti di mettersi in gioco, approfondire la conoscenza reciproca e sperimentarsi in ruoli e contesti diversi rispetto alla quotidianità lavorativa.

Le diverse stazioni di gioco hanno rappresentato momenti di riflessione concreta sul tema della comunicazione, individuata come leva strategica per lo sviluppo del Gruppo. Le attività hanno favorito

Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F.: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445

il passaggio dalla dimensione teorica a quella pratica, stimolando i collaboratori non solo a comprendere i concetti, ma soprattutto a viverli, dividerli e tradurli in comportamenti quotidiani.

L'evento ha segnato l'avvio di un percorso più ampio e continuativo, che accompagnerà l'organizzazione nel corso dell'anno con l'obiettivo di rafforzare competenze trasversali e comportamenti coerenti con i valori aziendali.

Nel corso della giornata è stato assegnato il Premio Etica, riconoscimento dedicato a un'associazione o realtà di volontariato attiva in ambito ambientale e/o sociale, nella quale è direttamente coinvolto un collaboratore o una collaboratrice.

Quest'anno è stato premiato Stefano di Windhager per il suo sostegno e contributo alla realtà di Casa Vittoria. [Casa Vittoria](#) è una realtà sociale e ricettiva nata a San Polo di Piave che unisce ospitalità, ristorazione e inclusione lavorativa. Il progetto, promosso insieme alla cooperativa Vita Down, offre formazione e lavoro a giovani con sindrome di Down nel settore alberghiero e agricolo.

Oltre a hotel e ristorante, promuove un modello di integrazione sociale fondato su autonomia, professionalità e valorizzazione del territorio veneto.

Questo momento rappresenta da sempre un'importante occasione per valorizzare la dimensione civica e comunitaria delle persone, rafforzando il legame tra azienda, territorio e comunità.

Nel complesso, l'Eneretica Day 2025 si è confermato non solo come momento di aggregazione, ma come iniziativa pienamente coerente con il percorso di sostenibilità, promuovendo coinvolgimento, responsabilità condivisa e sviluppo della cultura organizzativa.



Chameleon Channel

Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F.: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445



Il Gruppo Eneretica ha attivato un canale interno di comunicazione denominato Chameleon Channel, concepito con l'obiettivo di favorire una comunicazione aziendale più diretta, partecipata e trasparente.

Il nome richiama la capacità di adattarsi ed evolvere in un contesto in continuo cambiamento, valorizzando il coinvolgimento delle persone e la circolazione delle informazioni all'interno dell'organizzazione.

Attraverso questo strumento vengono diffuse comunicazioni organizzative, aggiornamenti aziendali, iniziative interne, eventi e contenuti di interesse comune.

Il canale costituisce inoltre uno spazio dedicato alla condivisione di tematiche legate alla sostenibilità, incluse le comunicazioni e le iniziative promosse dal Comitato di Sostenibilità.

Il Chameleon Channel contribuisce così a rafforzare il dialogo interno, la partecipazione attiva dei collaboratori e la diffusione della cultura aziendale lungo tutto l'Ecosistema.

Le comunicazioni 2025

Nel corso del 2025 il *Chameleon Channel* ha veicolato **9 comunicazioni**, distribuite con cadenza regolare da gennaio a dicembre, coprendo sei aree tematiche principali che riflettono i diversi ambiti di impegno del Gruppo.

Sostenibilità

Il canale ha accompagnato l'intero percorso del *Sostenibilità in Tour*, dalla comunicazione di avvio fino alla restituzione. È stata promossa la partecipazione alla campagna nazionale M'illumino di Meno, con una guida pratica per ridurre i consumi energetici nelle postazioni di lavoro. Sono stati condivisi aggiornamenti sul progetto Acqua di qualità per tutti, con l'installazione degli impianti Perma-Trade nelle sedi aziendali.

È stata approfondita la Normativa Green Claims (D.Lgs. 825/2024), con indicazioni operative per garantire comunicazioni ambientali trasparenti e conformi alla normativa europea anti-greenwashing.

Il Gruppo ha inoltre annunciato la propria adesione alla dichiarazione della CO2Alizione, a sostegno dei Piani di Transizione Climatica europei.

Il Comitato di Sostenibilità ha promosso il progetto Consumo Consapevole, con linee guida operative per orientare gli acquisti aziendali verso filiere locali, prodotti biologici e stagionali. Sono stati condivisi gli aggiornamenti sul Fondo EST e su MetaSalute, con le novità in materia di assistenza sanitaria integrativa a beneficio di tutti i collaboratori.

Crescita e sviluppo dell'ecosistema

Il canale ha dato visibilità a due sviluppi strategici per l'espansione del Gruppo: la nascita di Eneretica Engineering, polo dedicato alle competenze tecniche e ingegneristiche

dell'ecosistema, e l'ingresso di Eneretica in Vettore Impianti Srl, storico partner di Paradigma Italia.

È stata inoltre annunciata l'apertura dello spazio commerciale di 2P Srl, nuova società dedicata alla centralizzazione degli approvvigionamenti di materiali e strumenti, con condizioni agevolate per tutte le aziende e i collaboratori dell'ecosistema.

Organizzazione e processi

Sono stati comunicati i progressi del Progetto Delta a supporto della digitalizzazione dei processi e dell'efficienza operativa.

È stato presentato lo strumento Docs&Go, sezione dedicata del Chameleon Channel che raccoglie documenti, policy, regolamenti e materiali operativi a disposizione di tutti i collaboratori dell'ecosistema.

People&Culture

È stato annunciato il lancio della funzione People & Culture, evoluzione dell'area Risorse Umane, con la nomina di Barbara Visconti come responsabile.

Sono stati presentati i nuovi **Responsabili d'Impatto** delle aziende Benefit del Gruppo, figure chiave nel monitoraggio e nella rendicontazione delle attività di sostenibilità.

È stata condivisa la tesi universitaria sul Biophilic Design applicata alla sede di Darzo, caso studio che valorizza l'approccio del Gruppo alla progettazione di ambienti di lavoro salubri e in armonia con le persone.



Coinvolgimento e comunicazione interna

Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F.: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445

A seguito dell'Eneretica Day 2025, il canale ha restituito al Gruppo i contenuti dei Connection Games, le quattro stazioni dedicate a Comunicazione, Chiarezza, Comprensione e Ascolto, proseguendo il percorso sul tema della comunicazione come leva di cambiamento.

È stata lanciata la Communication Challenge, iniziativa partecipativa che ha coinvolto i collaboratori nella raccolta di immagini di buona e cattiva comunicazione, conclusasi con la premiazione dei vincitori. Sono stati inoltre proposti consigli di lettura su temi di sostenibilità e intelligenza emotiva. La comunicazione di fine anno ha portato gli auguri della Direzione, con una riflessione sull'andamento del 2025 e uno sguardo fiducioso verso il 2026.

Il Chameleon Channel nel 2025 in numeri

- 9 comunicazioni pubblicate nel corso dell'anno
- 6 aree tematiche presidiate
- 17 aziende raggiunte
- 150+ collaboratori coinvolti nell'ecosistema



Cap. 2 Governance aziendale

Eneretica, come capogruppo, uniforma le proprie linee guida alle scelte condivise riguardanti i temi relativi alla condotta di impresa.

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo, descritti nei sottocapitoli successivi, ricoprono un ruolo fondamentale nell'indirizzare e monitorare la condotta delle imprese, garantendo che le attività aziendali siano svolte nel rispetto delle normative vigenti, dei principi etici e degli interessi degli stakeholder.

Questi organi concorrono a garantire una condotta aziendale trasparente, promuovendo una cultura organizzativa improntata all'etica, alla legalità e alla sostenibilità.

2.1 Struttura societaria e responsabilità

Eneretica s.p.a è una società per azioni iscritta al Registro delle Imprese il 5 aprile 2016.

La governance aziendale di Eneretica S.p.A. è affidata a un Consiglio di Amministrazione che si occupa della gestione ordinaria e straordinaria della società. Il CDA è composto da sei membri e ha il ruolo di supervisionare le decisioni strategiche rilevanti per garantire la continuità di business di Eneretica e delle aziende partecipate, incluse quelle connesse alla strategia di sostenibilità.

La composizione dell'Organo viene riportata nel dettaglio nella seguente tabella:

Soggetto	Ruolo	Genere	Età	Ruolo esecutivo	Indipendenza
Jurgen Korff	Presidente, Amministratore Delegato, Consigliere	M	>50	si	no
Michele Francinelli	Consigliere	M	>50	si	no
Monica Mora	Consigliera	F	30-50	si	no
Luigi Sanchini	Consigliere	M	30-50	si	no
Cristiano Bistoletti	Consigliere	M	30-50	si	no
Chiara Zarantonello	Consigliera	F	30-50	si	no

Tabella 2 - composizione Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è composto per il 67% da soggetti di genere maschile e per il 33% da soggetti di genere femminile. Il 33% dei membri ha un'età pari o superiore ai 50 anni; la percentuale di membri che hanno un'età compresa tra 30 e 50 anni è pari al 67%. Non sono presenti membri con età inferiore ai 30 anni.



Il controllo di legalità è affidato al Collegio Sindacale, Organo di controllo interno preposto alla vigilanza sulla corretta amministrazione, sul rispetto della legge e dello statuto e sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile. In materia di sostenibilità, verifica la conformità del rendiconto ai requisiti normativi applicabili.

Il Collegio sindacale è attualmente composto da numero 3 membri effettivi e 2 supplenti.

È stata nominata una società di revisione esterna indipendente incaricata della revisione legale dei conti. Le società partecipate operano in accordo con le strategie definite dalla capogruppo Eneretica spa, che detiene la maggioranza delle quote delle partecipate.

Nel 2023, l'Azienda ha modificato il proprio statuto aggiungendo obiettivi di beneficio comune e trasformando la propria forma giuridica in Società Benefit.

IL MODELLO GIURIDICO DELLA SOCIETÀ BENEFIT

La Società Benefit rappresenta l'evoluzione formale e normativa di questa visione. Introdotta in Italia con la Legge n. 208/2015, questa qualifica giuridica consente a una società di diritto privato di andare oltre il solo scopo di lucro, integrando nel proprio oggetto sociale il perseguimento di una o più finalità di beneficio comune.

Questo modello si poggia su tre direttrici fondamentali:

Dualità dello Scopo: Le Società Benefit perseguono congiuntamente il profitto e l'impatto positivo verso l'esterno (comunità, territorio, ambiente, comunità interessate, enti e associazioni).

Responsabilità degli Amministratori: Il management ha il dovere di bilanciare l'interesse dei soci con quello di tutti i soggetti influenzati dall'attività aziendale, garantendo un'equa distribuzione del valore creato.

Obbligo di Trasparenza: La società è tenuta per legge a redigere una Relazione annuale sull'impatto. Questo documento descrive le azioni intraprese, i risultati raggiunti e i nuovi impegni per l'esercizio successivo, utilizzando standard di valutazione esterni e indipendenti per garantirne l'oggettività.

PARTECIPAZIONE ASSOCIATIVA

Eneretica considera la partecipazione alle associazioni di categoria un modo concreto per contribuire all'evoluzione del proprio settore, non solo per seguirla. Attraverso la partecipazione attiva ad ANICA, ANIMA, il Comitato Termotecnico Italiano e l'UNI, l'azienda porta il proprio punto di vista nei tavoli in cui si discutono standard tecnici, orientamenti normativi e strategie di sviluppo del mercato.

Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F.: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445

ANICA — Associazione Nazionale Innovazione Comfort Ambiente

Eneretica è socia di ANICA, l'associazione italiana che dal 1981 riunisce le principali aziende del settore del riscaldamento e della climatizzazione, con l'obiettivo di promuovere competenze, formazione e innovazione lungo tutta la filiera impiantistica. Il legame con ANICA va oltre la semplice adesione associativa: Jürgen Korff, fondatore del Gruppo Eneretica, ricopre il ruolo di Vicepresidente dell'associazione per il mandato 2024-2026, una posizione che consente a Eneretica di contribuire direttamente al dibattito tecnico, normativo e culturale che orienta il mercato.

ANIMA Confindustria — Federazione delle Associazioni Nazionali dell'Industria Meccanica Varia e Affine

Eneretica è inoltre socia di ANIMA Confindustria, l'organizzazione industriale di categoria che, all'interno del sistema Confindustria, rappresenta le aziende del settore meccanico e affini a livello nazionale. Fondata a Milano nel 1914, ANIMA riunisce oltre 30 associazioni e gruppi merceologici e più di 1.000 aziende associate, tutelandone gli interessi e promuovendone i prodotti in Italia e all'estero. La partecipazione a questa federazione consente a Eneretica di essere parte di una rete industriale ampia e consolidata, con una voce nei processi normativi e nelle politiche settoriali a livello nazionale ed europeo.

Comitato Termotecnico Italiano (CTI)

Il Comitato Termotecnico Italiano Energia e Ambiente (CTI) è un'associazione senza scopo di lucro, costituita nel 1950 e federata all'UNI, che svolge attività normativa nei settori della termotecnica, della produzione e utilizzazione dell'energia termica e delle relative implicazioni ambientali. Il CTI elabora e aggiorna norme tecniche e documenti di riferimento per il settore — dal riscaldamento alla ventilazione, dal condizionamento alle fonti rinnovabili — e rappresenta l'Italia nei lavori normativi internazionali in collaborazione con CEN e ISO. La partecipazione di Eneretica al CTI riflette l'impegno dell'azienda a contribuire direttamente alla definizione degli standard tecnici che regolano il settore in cui opera.

UNI — Ente Italiano di Normazione

Eneretica è socia dell'UNI, l'Ente Nazionale Italiano di Unificazione, che elabora, pubblica e diffonde le norme tecniche volontarie in tutti i settori industriali, commerciali e del terziario (ad eccezione di quello elettrico ed elettrotecnico). Attraverso questa adesione, l'azienda partecipa al più ampio sistema italiano di normazione tecnica, contribuendo alla definizione degli standard su cui si fonda la qualità e la sicurezza dei prodotti e dei processi del proprio settore.

2.2 Governance della sostenibilità

Per supportare lo sviluppo delle strategie, politiche e azioni di sostenibilità, il Gruppo Eneretica ha dedicato risorse specifiche al tema, strutturando un modello organizzativo con ruoli distinti e complementari.

Il **Team ESG centralizzato** analizza gli impatti, i rischi e le opportunità, monitora l'evoluzione del contesto normativo e propone strategie, politiche e iniziative sia a livello di corporate che delle singole aziende. Il Team risponde direttamente al Board e vi partecipa in rappresentanza del tema, garantendo che la sostenibilità sia integrata nelle decisioni strategiche.

Il **Comitato di Sostenibilità** ha il compito di promuovere e valorizzare i principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica attraverso iniziative, comunicazioni e attività capaci di stimolare consapevolezza e cambiamento.

I **Responsabili d'Impatto** coordinano le attività nelle singole aziende, promuovono l'adozione dei principi ESG, vigilano sul rispetto degli obiettivi di beneficio comune e collaborano con il Team ESG, supportandolo anche nella stesura della Relazione d'Impatto.

Servizio consulenza tecnica ambientale

Da febbraio 2025 è stata introdotta in Eneretica una funzione di consulente tecnico-ambientale che ha progressivamente supportato le imprese figlie nella gestione strutturata delle tematiche ambientali, rafforzando il presidio su sostenibilità, dati e adempimenti normativi. L'introduzione di questa figura ha permesso di centralizzare la gestione dei rifiuti e di internalizzare le principali attività operative, aumentando il controllo e riducendo il ricorso a consulenze esterne.

La funzione si occupa della gestione e del consolidamento dei dati ambientali, del monitoraggio normativo e degli adempimenti, nonché della gestione operativa dei rifiuti, garantendo un approccio uniforme e condiviso. Elemento distintivo è la disponibilità a fornire consulenza tecnica alle diverse società, supportandole concretamente su aspetti quali normativa ambientale, gestione e stoccaggio dei rifiuti, trasporti e sistemi di tracciabilità, contribuendo così a diffondere competenze e assicurare conformità e continuità operativa.

2.3 Etica, anticorruzione e codice di condotta

L'Azienda adotta il Codice di condotta comportamentale promosso dal Gruppo Eneretica che, riassume i principi e i valori a cui si ispira l'attività aziendale.

La sua osservanza è vincolante per dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali.

Il Codice Etico¹ è definito ed approvato dal Consiglio di Amministrazione; esprime in termini sistematici ed espone in un unico documento i principi fondamentali di legittimità, trasparenza e verificabilità.

Il documento può essere inteso come una “Carta costituzionale” della Società, che contiene i diritti e i doveri morali dell'impresa e dei suoi collaboratori, definendone le responsabilità.

L'Impresa lo mette a disposizione di tutti i suoi stakeholder al fine di prevenire comportamenti irresponsabili o illeciti da parte di chi opera in nome e per conto dell'azienda, introducendo una definizione chiara ed esplicita delle responsabilità dei propri dirigenti, dipendenti e anche fornitori.

I valori fondanti, su cui si costruisce il Codice, possono essere riassunti in cinque punti cardine: Trasparenza, Centralità della persona, Etica, Qualità, Sostenibilità.

Il Codice disciplina le norme di comportamento nei rapporti con il personale, i clienti, i fornitori, le Pubbliche Amministrazioni e l'ambiente. La sua violazione grave costituisce inadempimento delle obbligazioni del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2025 Eneretica s.p.a. non ha riscontrato alcuna violazione del Codice etico, né ha ricevuto alcuna condanna da parte di tribunali penali per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva.

Il risultato conferma una condotta aziendale integra e coerente con i valori di trasparenza e affidabilità che guidano l'operato dell'azienda.

¹ Per visionare il Codice Etico: <https://www.eneretica.com/it/codice-etico-aziendale-coerenza-comportamento>

2.4 Il Comitato di Sostenibilità

Dal 2023 è attivo un Comitato di Sostenibilità che rappresenta tutte le aziende del Gruppo.

Nello spirito dell'approccio responsabile, sostenibile e trasparente che deve governare i rapporti di una Società Benefit con i suoi stakeholder, Eneretica S.p.A. SB ha deciso di prevedere nella Governance delle società un Comitato di Sostenibilità.

Il Comitato ha il compito di portare avanti e valorizzare i principi di sostenibilità ambientale, sociale ed economica, attraverso iniziative, comunicazioni e attività più informali, capaci di stimolare consapevolezza e cambiamento.

L'obiettivo è quello di educare e sensibilizzare i collaboratori ai valori della sostenibilità, sia all'interno dell'organizzazione sia nella vita di tutti i giorni, favorendo uno sguardo più attento alle scelte quotidiane, ai comportamenti individuali e all'impatto che questi generano sulle persone, sulla comunità e sull'ambiente.

Il Comitato agisce con uno spirito di collaborazione e ascolto, avendo a cuore le relazioni con tutte le realtà che fanno parte della Holding o che collaborano con esso, e promuovendo in modo attivo la responsabilità sociale e ambientale come valore comune e condiviso.

È composto dai collaboratori di diverse aziende che accettano l'invito a farne parte o che si candidano su base volontaria.

Opera in stretta collaborazione con le diverse realtà aziendali dell'ecosistema, promuovendo la responsabilità sociale e ambientale e valorizzando il contributo e la partecipazione attiva delle persone a tutti i livelli dell'organizzazione.

Il Comitato in particolare, come previsto da regolamento formalizzato, si occupa di:

- diffondere la cultura e i valori di sostenibilità del Gruppo, rendendoli accessibili e concreti per tutti;
- proporre e coordinare iniziative, progetti o attività legate alla sostenibilità da attuare nelle aziende del Gruppo;
- realizzare campagne informative, momenti di confronto, incontri o iniziative formative su temi ambientali, sociali e di governance;
- segnalare iniziative interessanti sul territorio, eventi, progetti di comunità o collaborazioni a cui il Gruppo può partecipare o dare supporto;
- ascoltare le richieste, i bisogni e le proposte della popolazione aziendale sui temi della sostenibilità;

- raccogliere idee, segnalazioni e spunti che possano contribuire a migliorare l'impatto sociale, ambientale e organizzativo del Gruppo;
- sensibilizzare e condividere buone pratiche di sostenibilità, favorendo comportamenti responsabili e consapevoli;
- contribuire a creare un clima aziendale attento, inclusivo e responsabile, in cui la sostenibilità sia percepita come un valore condiviso e non come un obbligo.
- favorire la partecipazione attiva dei dipendenti alle iniziative ESG;
- promuovere attività che incoraggino uno stile di vita più sostenibile, anche oltre il contesto lavorativo;

Nel 2025, il Comitato, composto da 9 membri, ha coordinato e portato avanti alcune iniziative di particolare rilevanza, che hanno interessato trasversalmente le sedi e le aziende.

Stop al monouso

È stato avviato il progetto Stop al monouso, volto a ridurre progressivamente l'utilizzo di materiali usa e getta nelle sedi aziendali. L'iniziativa mira a promuovere comportamenti più sostenibili nella quotidianità lavorativa, contribuendo alla riduzione dei rifiuti e a una maggiore coerenza tra i valori dichiarati dal Gruppo e le pratiche operative di ogni giorno.

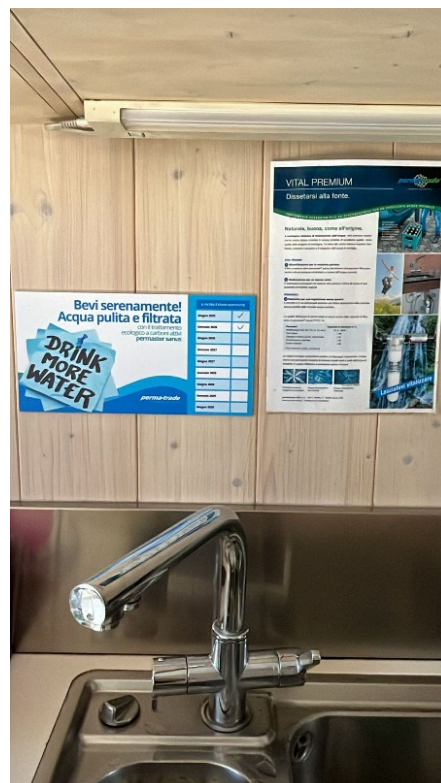
Acqua di qualità per tutti

È stata avviata l'installazione dei sistemi di filtraggio dell'acqua di Perma-Trade in tutte le sedi del Gruppo, con l'obiettivo di garantire acqua potabile di qualità e ridurre il consumo di bottiglie in plastica. Il progetto ha previsto una mappatura preliminare delle sedi, l'installazione degli impianti nelle realtà non ancora dotate del sistema, l'individuazione di referenti interni per la gestione e la manutenzione periodica delle cartucce filtranti, e l'avvio di un percorso informativo rivolto ai responsabili degli impianti. L'iniziativa contribuisce al miglioramento del benessere delle persone negli ambienti di lavoro e alla riduzione concreta dell'impatto ambientale connesso all'utilizzo di plastica monouso.

Consumo Consapevole

Il Comitato ha promosso il progetto Consumo Consapevole, finalizzato a orientare le scelte di acquisto delle aziende del Gruppo verso standard più responsabili e coerenti con i valori ESG dell'ecosistema. A tal fine sono state elaborate linee guida operative che privilegiano prodotti biologici e di qualità, la stagionalità delle materie prime, filiere corte e fornitori locali, nonché soluzioni ecologiche per i prodotti di uso quotidiano. Le indicazioni sono state condivise con gli amministratori e i referenti aziendali, con l'obiettivo di garantire uniformità di approccio pur nel rispetto dell'autonomia gestionale di ciascuna realtà.

Le iniziative promosse dal Comitato di Sostenibilità nel 2025 hanno contribuito a diffondere una maggiore consapevolezza rispetto all'impatto delle scelte individuali e collettive, rafforzando un modello di sostenibilità fondato su azioni concrete, responsabilità condivisa e coerenza quotidiana tra valori e comportamenti.



Cap. 3 Sostenibilità in Azienda

In questo capitolo viene illustrato il percorso di evoluzione dell'azienda verso un modello di business pienamente responsabile.

Per Eneretica S.p.A. essere Società Benefit significa lavorare per integrare all'interno delle proprie operazioni aziendali soluzioni maggiormente sostenibili e mitigare gli impatti negativi generati.

L'integrazione continua gradualmente e ogni anno vengono monitorate e aggiornate le soluzioni e le iniziative intraprese in linea con gli Obiettivi di Beneficio Comune.

3.1 Gli obiettivi di Beneficio Comune

La presente Relazione d'Impatto è redatta ai sensi della Legge 208/2015 che disciplina le Società Benefit in Italia. Essa rappresenta non solo un obbligo di trasparenza, ma anche uno strumento di gestione e indirizzo strategico, utile per rendere visibili le finalità di beneficio comune perseguite e i risultati conseguiti nel tempo.

Il modello della Buona Impresa rappresenta una cornice metodologica che considera l'impresa come un attore sociale impegnato nella creazione di valore non solo sull'aspetto economico-finanziario, ma anche attraverso la definizione di un prodotto di qualità, garantendo un posto di lavoro che risponda alle esigenze dei propri collaboratori interni, controllando e qualificando la catena di fornitura e rispettando i parametri di sostenibilità sia sociale che ambientale e di governance.

Tale approccio guida l'azienda nella selezione dei temi materiali, la definizione degli obiettivi di impatto e il modo in cui viene interpretata la creazione di valore sia internamente che da parte degli stakeholder che vengono coinvolti annualmente nella valutazione della performance aziendale.

Il modello si poggia su tre pilastri concettuali attraverso cui l'azienda persegue il miglioramento continuo:

1. La **governance**, ossia l'impegno dell'impresa e la sua capacità di adottare processi strategici coerenti, tra cui le modalità di gestione e valutazione dei risultati.
2. La **creazione di valore**, declinata in tre ambiti: Prodotto, Lavoro e Valore economico, che osserva la capacità di produrre un impatto attraverso le attività aziendali. Ciascuno di questi ambiti è osservato in 3 dimensioni: l'utilità, la soddisfazione degli stakeholder, la resilienza nel lungo periodo.
3. La **sostenibilità** sociale e ambientale negli ambiti rilevanti per l'attività d'impresa che gestisce gli impatti generati in base al principio del "Do No Significant Harm".



Per allinearsi al modello Buona Impresa e per potersi considerare Società Benefit, Eneretica ha valutato di inserire nel proprio statuto degli obiettivi di bene comune che si impegna a raggiungere attraverso il coinvolgimento dei propri stakeholder.

Le finalità del bene comune dell'Azienda sono le seguenti:

- la società si impegna ad operare per accelerare una trasformazione positiva dei paradigmi economici, di produzione, consumo e culturali, in modo che tendano verso la sistematica salvaguardia dei sistemi naturali e sociali nel proprio settore di riferimento ed in quello delle proprie partecipate;
- la società si impegna alla messa a disposizione delle società partecipate ed ai loro clienti di sistemi di pianificazione strategica di sostenibilità economico finanziaria, sociale ed ambientale.
- la promozione e diffusione dei propri servizi guidati da principi di sostenibilità e trasparenza nei confronti di persone, comunità, territori e ambiente, per conto proprio e di terzi;
- la società si impegna a sviluppare attività di training e coaching verso i propri dipendenti e collaboratori tese a migliorare il rapporto con l'azienda ed il benessere delle persone attraverso una migliore qualità della vita;
- la società si impegna nell'organizzazione guidata da principi di sostenibilità e trasparenza nei confronti delle partecipate, dei collaboratori, delle persone, comunità, territori e ambiente, di fiere, convegni, seminari, corsi di formazione e congressi;
- la società si impegna affinché il continuo miglioramento delle performance etiche, sociali e ambientali sia una componente fondamentale dell'eccellenza dei prodotti proposti ai clienti.
- la società si impegna, nello svolgimento delle proprie attività, a rispettare le leggi, le norme e i regolamenti nazionali e internazionali in vigore, così come ad adottare le migliori pratiche specialmente in materia di etica, diritti umani, responsabilità sociale e ambientale, ed esorta i propri fornitori e partner a comportarsi nella medesima maniera.
- collaborare in sinergia con organizzazioni, enti, società, Società Benefit, B-Corp, non profit, fondazioni e realtà affini il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della società, per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato;
- operare secondo i principi di non causare danno, non sprecare nulla, con la visione di generare un beneficio netto per le persone e la biosfera.

Per monitorare i suoi sviluppi all'interno di questo framework, l'Azienda ha implementato delle procedure di monitoraggio e autovalutazione che saranno descritte nel dettaglio nei capitoli successivi.

3.2 La Matrice di Doppia Materialità

Nel 2025 Eneretica, insieme alle altre Società Benefit del Gruppo, ha avviato il suo primo percorso strutturato di Analisi di Doppia Materialità.

Per la prima volta l'azienda ha affrontato in modo sistematico la domanda che ogni impresa responsabile dovrebbe porsi: “*dove la mia azienda genera impatto?*” aprendo le porte ad un approccio concreto e strutturato alla sostenibilità.

Il punto di partenza è stata la volontà di dotarsi di strumenti concreti per capire meglio la propria realtà, anticipare i cambiamenti normativi in atto, e rafforzare l'integrazione della sostenibilità nella strategia globale.

In questo paragrafo viene descritto il processo di valutazione, gli stakeholder coinvolti e i risultati delle analisi. Il percorso verrà nel tempo ulteriormente consolidato attraverso raffronti con scenari normativi, benchmark di settore e coinvolgendo direttamente anche i principali stakeholder esterni.

IL CONCETTO DI DOPPIA MATERIALITÀ

La materialità, nel linguaggio della sostenibilità, indica ciò che è rilevante e conta davvero. Rappresenta i temi su cui un'azienda deve concentrare la propria attenzione perché hanno un impatto reale, sulle persone, sull'ambiente, sul business.

Il concetto di *doppia* materialità aggiunge un'ulteriore dimensione.

La prima è la materialità d'impatto, detta anche *inside-out*, che analizza ciò che l'azienda fa al mondo, gli effetti delle sue attività sull'ambiente, sulle persone e sulla società. Emissioni di CO₂, produzione di rifiuti, condizioni di lavoro dei collaboratori o della catena di fornitura. Questi impatti possono essere positivi o negativi, già in atto o potenziali, reversibili o meno.

La seconda è la materialità finanziaria, detta *outside-in*, che analizza ciò che il mondo fa all'azienda, come fattori esterni possono influire sulla sua stabilità e sulla sua capacità di creare valore nel tempo. L'aumento dei prezzi dell'energia, le nuove normative europee che ridisegnano il mercato dei sistemi di riscaldamento, gli eventi climatici estremi che interrompono la filiera.

Tenere insieme queste due direzioni di analisi permette di avere una visione integrata e trasparente, non solo di ciò che l'azienda rischia, ma anche di ciò che contribuisce a costruire o a distruggere nel contesto in cui opera.

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI ED OPPORTUNITÀ

Per condurre l'analisi, l'azienda ha scelto di adottare come riferimento le questioni di sostenibilità definite dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), il quadro normativo europeo più completo e strutturato oggi disponibile per l'identificazione dei temi materiali.

In assenza di un benchmark specifico per il settore, questa scelta ha permesso di lavorare su una base solida e riconoscibile: dieci aree tematiche principali, cinque ambientali, quattro sociali e una di governance, ciascuna articolata in requisiti di rendicontazione precisi. Seguire questo schema significa anche potersi confrontare, negli anni a venire, con altre imprese del settore che adotteranno gli stessi standard, e allinearsi fin da subito alle linee guida di implementazione pubblicate da EFRAG.

Grazie a queste conoscenze, è stato possibile effettuare una prima selezione dei temi rilevanti durante un'assemblea plenaria a cui hanno partecipato gli amministratori delle Società Benefit e i responsabili d'impatto, figure con la più ampia esperienza sulle realtà in analisi.

L'assemblea ha rappresentato un momento di confronto attivo sulle tematiche di sostenibilità, permettendo una prima valutazione qualitativa dei principali temi e impatti.

Per completare la visione, nei giorni successivi sono state consultate ulteriori risorse interne specializzate, quali:

- La Responsabile People & Culture, referente per le informazioni relative alla sezione S1 (sociale – collaboratori interni);
- Il Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo, referente per la gestione dei rischi e delle opportunità economico-finanziarie;
- Figure e consulenti tecnici delle diverse aziende, referenti per le informazioni di carattere ambientale, le emissioni e l'economia circolare.

Successivamente, i dati raccolti sono stati elaborati dalla Responsabile trasversale dell'area Sostenibilità, in collaborazione con Re-Solution Hub.

Le informazioni sono state categorizzate secondo i topic standards degli ESRS, identificando a quali aree fossero riferiti gli Impatti, i Rischi e le Opportunità individuate.

Per ogni questione di sostenibilità (Impatto, Rischio o Opportunità) sono state definite scale di valutazione utili a stabilire l'effettiva rilevanza del tema per ciascuna azienda in analisi.

I dati raccolti sono stati poi elaborati e organizzati secondo la classificazione degli standard ESRS. Per ogni tema identificato sono stati definiti attributi di valutazione, convertiti in valori numerici e posizionati all'interno di una matrice di priorità a tre livelli: Priorità Assoluta, Priorità Alta e Priorità Moderata. Questa graduatoria ha costituito la base per la definizione dei piani strategici di sostenibilità delle aziende figlie.

Essendo la prima edizione dell'analisi il coinvolgimento è stato circoscritto alle risorse interne e alle sole Società Benefit. Nei prossimi anni è previsto l'allargamento del processo agli stakeholder esterni, clienti e fornitori e la sua estensione a tutte le società incluse nel bilancio consolidato.

Di seguito sono illustrate le fasi seguite per la costruzione della matrice di Doppia Materialità:

Tabella 3: Fasi del processo di analisi di Doppia Materialità.

Attività	Sotto-attività	Risorse coinvolte
1. Assemblea Plenaria	Aggiornamento sui temi ESRS	Amministratori e Responsabili d'Impatto, team sostenibilità, consulenti ESG
	Individuazione IROs e valutazione preliminare	
2. Consultazioni con le risorse specializzate	Assegnazione attributi IROs	Responsabile Sostenibilità, Responsabile People & Culture, referenti tecnici, Responsabile Amministrazione, consulenti ESG
	Analisi specifica sui temi	
3. Elaborazione dei dati	Predisposizione matrici per azienda	Team sostenibilità, consulenti ESG
	Predisposizione schema di gruppo	
	Individuazione soglie di rilevanza preliminari	
4. Presentazione dei risultati		Board, Amministratori, Responsabili d'Impatto

LE QUESTIONI DI SOSTENIBILITÀ

Ai fini della valutazione della Doppia Materialità, l'Impresa ha utilizzato come riferimento esclusivo l'elenco delle questioni di sostenibilità previsto dagli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Tale elenco rappresenta infatti la base comune indicata dal quadro normativo europeo per la valutazione degli Impatti, dei Rischi e delle Opportunità (IRO).

In questa fase, non sono stati considerati ulteriori temi di sostenibilità, oltre a quelli già previsti dagli standard, con l'obiettivo di assicurare un approccio metodologico **allineato, trasparente e coerente** con le indicazioni normative e con le migliori pratiche europee.

L'analisi è stata pertanto **circoscritta alle questioni di sostenibilità proposte dagli ESRS**, che hanno costituito il perimetro di riferimento per l'identificazione delle aree di maggiore rilevanza per l'Impresa, sia in ottica **d'impatto** (effetti su persone e ambiente), sia in ottica **finanziaria** (effetti sulla performance, posizione e sviluppo dell'organizzazione).

Per l'anno 2025 l'analisi è stata svolta escludendo dalla valutazione l'ESRS S2 – Lavoratori nella catena del valore, valutando prioritaria la mappatura degli impatti diretti del modello di business delle aziende della Holding. Si prevede un coinvolgimento della catena di fornitura nei prossimi anni.

Segue l'elenco delle questioni di sostenibilità analizzate, valutate secondo il metodo descritto al paragrafo precedente.

Tabella 4: Questioni di sostenibilità (fonte CSRD).

Standard ESRS	Questione di sostenibilità	Sottotema
ESRS E1	Cambiamento climatico	• Adattamento ai cambiamenti climatici • Mitigazione dei cambiamenti climatici • Energia
ESRS E2	Inquinamento	• Aria • Acqua • Suolo
ESRS E3	Risorse idriche e marine	• Consumo idrico • Prelievo idrico • Scarichi in acque
ESRS E4	Biodiversità ed ecosistemi	
ESRS E5	Uso delle risorse ed economia circolare	• Afflussi di risorse, compreso l'uso di risorse

		• Deflussi di risorse connessi a prodotti e Servizi • Rifiuti
ESRS S1	Forza lavoro propria	• Condizioni di Lavoro • Parità di trattamento e di opportunità
ESRS S2	Lavoratori nella catena del valore	
ESRS S3	Comunità interessate	• Diritti economici, sociali e culturali della comunità
ESRS S4	Consumatori e utenti finali	• Impatti legati alle informazioni per gli utilizzatori finali • Sicurezza personale del consumatore • Inclusione sociale dei consumatori
ESRS G1	Condotta d'Impresa	• Cultura d'impresa • Gestione dei rapporti con i fornitori su prassi di pagamento • Corruzione attiva e passiva

La definizione delle priorità dei temi di sostenibilità si basa sull'Indice d'Impatto calcolato e associato a ciascuna questione.

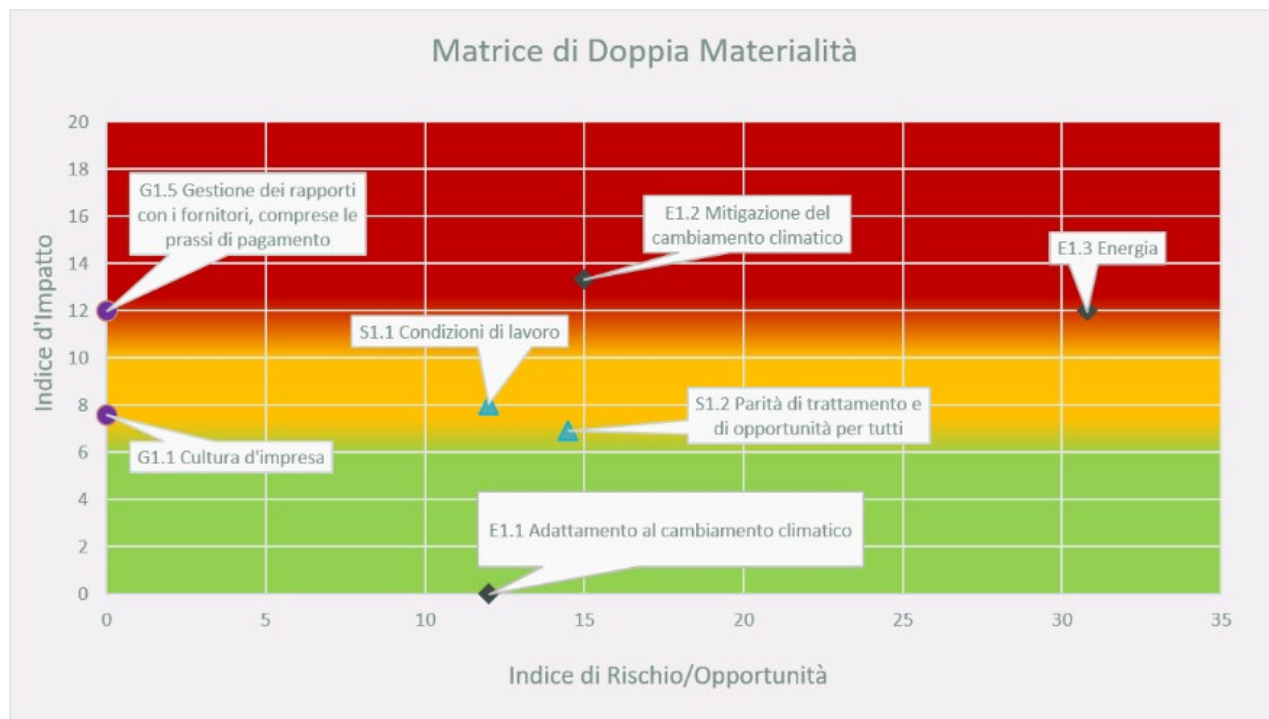
Questa impostazione è stata adottata per garantire maggiore chiarezza in questa prima applicazione e analisi di Doppia Materialità, considerato che il processo di identificazione dei Rischi e delle Opportunità è, al momento, meno approfondito rispetto a quello dedicato alla valutazione degli Impatti.

Le soglie di priorità sono state definite come segue:

- **Priorità assoluta:** Indice di Impatto superiore a 11.
- **Priorità alta:** Indice di Impatto compreso tra 7 e 11.
- **Priorità moderata:** Indice d'Impatto inferiore a 7.

La Matrice di Doppia Materialità riportata di seguito rappresenta in modo sintetico la valutazione complessiva delle tematiche di sostenibilità per l'azienda.

Tabella 5: Matrice di Doppia Materialità Eneretica S.p.A 2025.



La matrice restituisce un quadro chiaro delle priorità di sostenibilità dell'azienda, distribuendo i temi analizzati lungo due assi: l'Indice di Impatto (verticale) e l'Indice di Rischio/Opportunità (orizzontale).

I temi che emergono con maggiore urgenza, posizionati in alto nella matrice, nell'area rossa, sono la **mitigazione del cambiamento climatico** (E1), la **gestione dei rapporti con i fornitori** (G1) e l'**energia** (E1), caratterizzati da un elevato indice di impatto.

A questi si affiancano la **cultura d'impresa** (G1) e le **condizioni di lavoro** (S1), quest'ultima con il valore più alto sull'asse del rischio/opportunità: un segnale che il tema delle risorse umane non è solo una questione di impatto interno, ma rappresenta anche la principale leva competitiva e di esposizione al mercato.

La **Parità di trattamento e di opportunità** (S1.2) si posiziona in un'area di attenzione tra l'alta e la moderata, con un indice di rischio/opportunità significativo: un tema che, alla luce delle prossime scadenze normative sulla trasparenza retributiva, è destinato ad acquisire sempre maggiore rilevanza.

L'**adattamento al cambiamento climatico** (E1) si colloca nella posizione d'attenzione moderata, ma non per questo trascurabile in quanto rappresenta un'area di monitoraggio continuo in un contesto normativo e climatico in rapida evoluzione.

Nel complesso, la matrice conferma che Eneretica opera in un settore ad alta esposizione ambientale, dove le scelte sui prodotti, sull'energia e sulla gestione dei materiali hanno conseguenze dirette e

misurabili. Allo stesso tempo, evidenzia come le questioni legate alle persone e alla governance stiano guadagnando peso specifico nell'agenda strategica dell'azienda.

La tabella seguente riepiloga tutti i temi identificati come materiali, indicando per ciascuno la tipologia di IRO (impatto, rischio, opportunità) identificata, il punto della catena del valore in cui si manifesta e l'esito della valutazione di materialità.

Tabella 6: priorità questioni di sostenibilità

ESRS	Questione di sostenibilità	Priorità
E1	Mitigazione dei cambiamenti climatici	ASSOLUTA
G1	Gestione dei rapporti con i fornitori	
E1	Energia	
S1	Condizioni di lavoro	ALTA
G1	Cultura d'impresa	
E1	Adattamento al cambiamento climatico	MODERATA
S1	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	

PRIORITÀ ASSOLUTA

E1 - Mitigazione dei cambiamenti climatici

La transizione energetica in atto rappresenta per Eneretica una delle opportunità di mercato più significative del prossimo decennio.

Il settore del riscaldamento e del raffrescamento è al centro della sfida climatica europea, e questo posiziona le aziende clienti a cui Eneretica offre i suoi servizi, esattamente dove il mercato sta andando. I prossimi aggiornamenti normativi genereranno una domanda strutturale e crescente di soluzioni sempre più efficienti.

Il progressivo phase-out dei combustibili fossili e la crescente sensibilità dei consumatori verso le prestazioni energetiche aprono inoltre spazio a soluzioni integrate, sistemi ibridi, pompe di calore, solare termico in abbinamento alla condensazione, in cui Eneretica può posizionarsi per sviluppare una rete commerciale solida per i suoi clienti.

G1 - Gestione dei rapporti con i fornitori

Eneretica pone una particolare attenzione alla sua filiera e si pone come obiettivo per i prossimi anni di sviluppare un sistema di valutazione della supply chain.

La tematica è particolarmente importante dal momento che Eneretica vuole garantire il rispetto di valori e principi per tutti i suoi servizi e la rete di business che ha sviluppato. Di conseguenza l'integrità della filiera è un valore fondamentale da certificare quanto più possibile.

Questa tematica assume valore in due direzioni, analizzando gli impatti di Eneretica verso la sua supply chain, come possono essere le prassi di pagamento e la gestione etica dei rapporti commerciali, sia gli impatti dei fornitori sulla Società incorporati nei prodotti e servizi acquisiti.

E1 - Energia

L'efficienza energetica delle sedi operative è un'area in cui Eneretica potrà investire nei prossimi anni. Gli interventi già pianificati, dall'ottimizzazione degli impianti di riscaldamento e raffrescamento al monitoraggio in tempo reale dei consumi, si traducono in una riduzione diretta dei costi operativi e in una minore esposizione alla volatilità dei prezzi dell'energia.

PRIORITÀ ALTA

S1 - Condizioni di lavoro

La stabilità occupazionale è uno dei punti di forza più distintivi di Eneretica. Più del 90% dei collaboratori è assunto a tempo indeterminato e oltre la metà delle risorse in uscita viene ricollocata all'interno del Gruppo. A questo si aggiunge un sistema di welfare già attivo e strutturato: copertura sanitaria integrativa, flessibilità oraria, smart working formalizzato, cucine aziendali con il progetto Consumo Consapevole. La priorità alta riflette la necessità di presidiare con continuità temi come i salari adeguati, l'equilibrio vita-lavoro, la salute e sicurezza e il dialogo sociale, aree che richiedono monitoraggio costante per mantenere gli standard attuali e migliorarli nel tempo.

G1 - Cultura d'impresa

Una governance della sostenibilità solida è il fondamento su cui si costruisce tutto il resto. Eneretica può contare su una struttura già matura: un Responsabile d'Impatto dedicato, un Comitato di Sostenibilità, una funzione centralizzata per il reporting ESG e strumenti di comunicazione interna come il Chameleon Channel e l'Eneretica Day. Il Codice Etico orienta le decisioni quotidiane e rafforza la fiducia di collaboratori, clienti e partner.

Questa infrastruttura non è un punto di arrivo: è la base da cui partire per coinvolgere la filiera, dialogare con gli stakeholder esterni e costruire una reputazione ESG riconoscibile sul mercato. In un contesto in cui la credibilità sulla sostenibilità diventa sempre più un fattore di scelta, avere già un sistema di governance strutturato è un vantaggio competitivo che non va sottovalutato.

PRIORITÀ MODERATA

S1 - Parità di trattamento e di opportunità per tutti



Investire nella formazione e nella parità retributiva non è solo una risposta alle pressioni normative: è una scelta strategica che migliora la qualità dell'organizzazione nel tempo.

Sul fronte della parità di genere, lavorare sulle tematiche di Diversity Equity and inclusion, offrirà l'opportunità di tradurre i valori del Gruppo in un riconoscimento formale, con benefici concreti.

E1 - Adattamento al Cambiamento Climatico

Gli scenari climatici elaborati dall'IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) evidenziano una tendenza condivisa: l'aumento dei costi assicurativi legati ai danni provocati da eventi meteorologici estremi.

L'intensificarsi della frequenza e della gravità di fenomeni quali allagamenti, tempeste o siccità prolungate richiede una visione di lungo periodo nella gestione dei rischi e nella pianificazione di strategie di adattamento climatico.

3.3 Priorità strategiche

La matrice è lo strumento attraverso cui Eneretica trasforma la consapevolezza degli impatti in scelte strategiche concrete, integrate nella gestione ordinaria dell'azienda e verificabili nel tempo. La sezione descrive le priorità strategiche e le iniziative che l'azienda introdurrà seguendo le direttive della capogruppo.

Per Eneretica, questo processo ha portato alla definizione di un insieme di priorità strategiche condivise, a cui tutte le società, sono chiamate ad allinearsi nei prossimi anni.

Non si tratta ancora di piani operativi definitivi né di target misurabili che saranno oggetto di un lavoro di declinazione aziendale nei prossimi mesi. Si tratta piuttosto di priorità dichiarate, la direzione che la Holding ha scelto di imboccare in coerenza con gli impatti, i rischi e le opportunità rilevati e che vedrà gli sviluppi operativi nei prossimi anni.

Tabella 7: Priorità strategiche Gruppo Eneretica

AREA	PRIORITÀ	QUESTIONE	PRIORITÀ STRATEGICA
E	ASSOLUTA	Mitigazione dei cambiamenti climatici	Riduzione emissioni Scope 1 e 2 (edifici e parco auto)
			Misurazione, gestione e riduzione emissioni indirette Scope 3
			Posizionamento come partner della transizione energetica
		Energia	Aumentare efficienza energetica degli edifici di proprietà
			Aumentare produzione di energia rinnovabile e autoconsumo
		Flussi di risorse In uscita	Contributo all'economia circolare sul fine vita del prodotto
			Corretta gestione dei rifiuti interni
S1	ALTA	Parità di trattamento e opportunità	Rispondere adeguatamente alle necessità formative interne e di mercato
			Definire politiche per la parità di genere e trasparenza retributiva
		Condizioni di lavoro	Mantenere equità retributiva e benessere economico delle persone
			Promuovere iniziative di welfare e benefit aziendale,

			Aumentare utilizzo fondi di assistenza sanitaria integrativa
			Monitoraggio turnover e ricollocamento interno
			Garantire Salute e sicurezza dei collaboratori
S2		Lavoratori nella catena del valore	Presidio del cambio generazionale della rete installatori
			Garanzia di continuità economica della filiera
G	MODERATA	Cultura d'impresa	Rafforzamento trasparenza, etica e valori dell'ecosistema
			Attivare processi Governance della sostenibilità nella supply chain
			Garantire digitalizzazione, sicurezza e continuità operativa

Area Ambientale

Sul fronte del cambiamento climatico, le priorità strategiche si articolano su tre livelli progressivi: la riduzione delle emissioni dirette e legate all'acquisto di energia (Scope 1 e 2), la misurazione e gestione delle emissioni indirette lungo tutta la catena del valore (Scope 3) e obiettivo di più ampio respiro, il posizionamento sul mercato come partner riconosciuto della transizione energetica.

Sul tema energia, l'attenzione si concentra sull'efficienza energetica degli edifici, in attesa della definizione del piano di decarbonizzazione Scope 1, e sullo sviluppo della produzione di energia rinnovabile in autoconsumo.

Per i flussi di risorse in uscita, gli obiettivi dichiarati riguardano il contributo all'economia circolare sul fine vita dei prodotti e la corretta gestione dei rifiuti interni e lungo tutta la filiera.

Area Sociale

Sul fronte della parità di trattamento e delle opportunità, il Gruppo si pone due obiettivi chiari: rispondere alle necessità formative interne e del mercato, per aumentare l'attrattività dell'azienda e migliorare la sua competitività e sostenere politiche e iniziative per la parità di genere.

Per le condizioni di lavoro, le priorità dichiarate riguardano la promozione dell'equità retributiva e del benessere economico dei collaboratori, lo sviluppo di iniziative di welfare e l'aumento del tasso di retention, il monitoraggio del turnover e del tasso di ricollocamento interno, la massimizzazione del valore dei fondi di assistenza sanitaria integrativa e la garanzia della salute e sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.

Infine, un tema che l'organizzazione ha scelto di presidiare con attenzione specifica riguarda i lavoratori nella catena del valore in particolare, il cambio generazionale della rete degli installatori e la garanzia di continuità economica per questa figura cruciale nel modello di business.

Area di Governance

Le priorità strategiche in ambito governance si muovono su tre assi: il rafforzamento della trasparenza, dell'etica e dei valori dell'ecosistema Eneretica; l'estensione dei sistemi di governance della sostenibilità alla supply chain; il presidio della digitalizzazione, della sicurezza e della continuità operativa. A questi si affianca il consolidamento delle azioni di governance ESG già avviate, in un percorso di miglioramento continuo.

Come già descritto precedentemente, la definizione dei piani operativi aziendali e dei target specifici sarà oggetto di un lavoro di declinazione nelle singole realtà nei prossimi mesi. Quello che questa relazione vuole testimoniare è la direzione verso un'integrazione sempre più strutturata della sostenibilità nelle strategie aziendali. Un Gruppo che ha scelto di guardare con onestà ai propri impatti e di trasformare questa consapevolezza in un impegno strategico verificabile nel tempo.

3.4 Coinvolgimento degli Stakeholder

Il modello della Buona Impresa insegna che la creazione di valore duraturo passa attraverso l'ascolto.

Il costante coinvolgimento degli Stakeholder (dipendenti, clienti, fornitori e comunità locale) è un elemento fondamentale per prendere decisioni aziendali consapevoli e sostenibili nel tempo.

Attraverso un processo di questionari di gradimento, Eneretica ha raccolto le aspettative di chi interagisce con la sua realtà, per garantire che la strategia di sostenibilità sia pertinente e condivisa.

I portatori di interesse sono stati coinvolti attraverso una survey strutturata su due aree:

- Materialità: rilevanza specifica su aree di competenza;
- Grado di soddisfazione: valutazione dell'azienda su aree di competenza.

Nel 2025 hanno partecipato 29 intervistati di cui:

Tabella 8: Dati di partecipazione alla survey.

Categoria Stakeholder	% Partecipanti	N. intervistati
Soci	7%	2

Categoria Stakeholder	% Partecipanti	N. intervistati
Collaboratori	93%	27

La composizione del campione riflette la varietà di soggetti con cui Eneretica si relaziona nell'esercizio della propria attività. Il dato relativo ai soci è coerente con la struttura proprietaria dell'azienda. Il dato dei collaboratori corrisponde alla quasi totalità del numero effettivo di collaboratori presenti in azienda.

I clienti corrispondono alle stesse società partecipate e quindi non sono stati interpellati in questionari stakeholder ma vengono considerati parte dell'Azienda.

I fornitori che hanno partecipato hanno risposto a una survey condotta a livello globale, che ha affiancato alle domande tradizionali della Buona Impresa una sezione dedicata alla sostenibilità. L'obiettivo è avviare una prima mappatura della filiera, conoscere chi sono i fornitori, come lavorano e quale sensibilità hanno rispetto ai temi ESG, in coerenza con gli indirizzi strategici che prevedono, nei prossimi anni, l'estensione della governance della sostenibilità lungo tutta la catena di fornitura. Per questo motivo, non vengono riportati in questo documento i risultati dei questionari fornitori.

Open Day Cassa Rurale Adamello Giudicarie Valsabbia Paganella

Oltre agli strumenti strutturati di coinvolgimento descritti in precedenza, Eneretica dedica attenzione anche alla costruzione di relazioni dirette con gli stakeholder rilevanti per il proprio territorio di riferimento, tra cui gli istituti bancari e finanziari con cui l'azienda intrattiene rapporti consolidati.

A maggio 2025 Eneretica ha ospitato presso le proprie sedi la Cassa Rurale Adamello Giudicarie Valsabbia Paganella, con l'obiettivo di favorire la conoscenza diretta della realtà aziendale.

L'iniziativa ha permesso di conoscere, toccare con mano e comprendere concretamente le attività aziendali, dando volto alle persone e valorizzando il lavoro quotidiano che sta dietro a progetti, relazioni e processi.

L'esperienza ha contribuito a rafforzare il dialogo con gli stakeholder e la connessione con il territorio.



Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445

3.5 Gli esiti dei questionari

Il modello della Buona Impresa considera l'azienda come un attore sociale impegnato nella creazione di valore non solo economico-finanziario.

Gli elementi fondanti del sistema: Governance, Prodotto, Lavoro, Valore Economico, Sostenibilità Sociale e Ambientale; guidano la selezione dei temi materiali, la definizione degli obiettivi di impatto e il modo in cui viene interpretata la creazione di valore.

In questa sezione vengono presentati i risultati delle survey annuali condotte con i principali stakeholder, che valutano la creazione di valore attraverso gli elementi sopra citati.

Governance

Il modello guarda innanzitutto alla scelta della Buona Impresa di adottare un certo orientamento di fondo e prendere un impegno cogente in questa direzione.

Esso si declina poi nell'adozione di processi strategici coerenti, in una modalità sistemica di valutazione dei risultati e in un approccio trasparente alla condivisione e alla rendicontazione.

In Eneretica l'adozione del modello ha significato adottare un orientamento di fondo vincolato alle tematiche della Buona Impresa; una governance etica è, in primis, un processo strategico coerente, che valuta i propri risultati e punta al miglioramento.

Inoltre, deve essere adatta al contesto sociale in cui opera, per questo Eneretica ha sviluppato un approccio trasparente basato su una rendicontazione a 360° e non solo finanziaria.

Nel contesto della valutazione della gestione dell'impresa, la Società ha ritenuto utile interrogare i propri soci.

Prodotto

Per Eneretica il servizio offerto alle sue partecipate è fondamentale per la continuità aziendale e per il suo ruolo di capogruppo. Allo stesso tempo però i "clienti" di Eneretica fanno parte della stessa e quindi non sono stati distribuiti questionari "prodotto" che avrebbero valutato i servizi offerti a sé stessi.

Lavoro

Il lavoro non è solo una prestazione retribuita, ma un luogo di realizzazione personale, crescita collettiva e creazione di legami duraturi tra persone e impresa. Nello stesso modo, l'impresa genera valore quando non esternalizza la responsabilità, ma la condivide con i suoi partner, costruendo filiere orientate all'impatto positivo.

Con questa consapevolezza, Eneretica coinvolge annualmente i propri collaboratori in una valutazione strutturata della qualità del lavoro offerto, raccogliendo percezioni e aspettative su dieci dimensioni fondamentali della vita aziendale.

Tabella 9: Valutazione media del lavoro emersa dalla survey ai collaboratori.

Elemento	Collaboratori 25	Collaboratori 24	Collaboratori 23
Creazione e remunerazione del lavoro	3,19	3,57	2,93
Welfare e Benefit	3,37	4,13	4,43
Prospettive e tutela dei lavoratori	3,41	4,13	4,07
Coerenza e ruolo persona	3,74	4,17	3,79
Formazione e sviluppo professionale	3,81	3,96	4,29
Chiarezza organizzativa	3,37	3,38	3,43
Relazioni e collaborazione	3,44	3,54	3,71
Riconoscimento	2,78	3,25	3,07
Valorizzazione delle differenze e inclusione	3,41	3,52	4,29
Condivisione con i lavoratori	3,22	3,18	NR

Nel corso del 2025 l'azienda ha proseguito il proprio impegno nel monitoraggio del benessere organizzativo e della percezione dei collaboratori rispetto agli aspetti legati alla qualità del lavoro, alla crescita professionale e alla relazione con l'organizzazione. I risultati raccolti evidenziano una valutazione complessivamente positiva, con particolare apprezzamento per gli ambiti relativi alla formazione e allo sviluppo professionale (3,81) e alla coerenza del ruolo della persona all'interno dell'organizzazione (3,74), elementi che confermano l'importanza attribuita dall'azienda alla valorizzazione delle competenze e alla crescita delle persone.

Rispetto agli anni precedenti, alcuni indicatori hanno registrato una diminuzione, in particolare quelli relativi al welfare e benefit, al riconoscimento del contributo individuale e alla valorizzazione delle differenze e dell'inclusione. Tali risultati rappresentano per l'azienda

un'opportunità di approfondimento e di miglioramento, attraverso una maggiore attenzione ai sistemi di ascolto, comunicazione interna e valorizzazione delle persone.

L'analisi delle percezioni dei collaboratori costituisce uno strumento fondamentale per orientare le future iniziative in ambito sociale, rafforzando il rapporto di fiducia tra azienda e lavoratori e promuovendo un ambiente organizzativo sempre più inclusivo, partecipativo e attento al benessere delle proprie persone.

3.6 Rating ESG

Il Gruppo Eneretica ha deciso di utilizzare una piattaforma indipendente per effettuare un'analisi della sua maturità ESG, al momento della Relazione d'Impatto.

Ecomate è una open ESG-rating agency, che utilizza un insieme di standard di sostenibilità, per generare un algoritmo in grado di valutare la posizione dell'azienda che condivide le informazioni richieste.

Lo strumento è stato sviluppato sulla base di diversi standard europei (EFRAG, EU Taxonomy, B.Corp...) per riuscire a fornire una prospettiva sulla preparazione e resilienza dell'impresa rispetto allo scenario economico-politico dei prossimi anni.

Il processo è governato da un'architettura trasparente, validato da un comitato tecnico scientifico aperto e decentralizzato, operante sotto licenza open-science.

Allineandosi alla direzione strategica del Gruppo, Eneretica ha deciso di utilizzare questo strumento proprio per la sua trasparenza e aderenza alle novità normative europee, per garantire un risultato aggiornato e veritiero della sua posizione.

Deve essere comunque tenuto in conto che il risultato presentato di seguito è il frutto di un percorso appena cominciato e deve essere interpretato più come un metro di paragone per gli sviluppi futuri che come un dato a sé stante.

2025 ESG RATING GRADE: A

Grazie all'impegno e alle iniziative realizzate, Eneretica è riuscita a mantenere per il secondo anno il rating "A"

Il rating "A" di Ecomate caratterizza imprese resilienti e compliant a normative di sostenibilità, capaci di rendicontare secondo diverse linee guida e che comprendono come sviluppare la giusta strategia ESG oltre che raggiungere risultati solidi.

Tabella 10: Confronto rating Ecomate 2024-2025 (punteggio massimo 100).

Elemento	2025	2024	Differenziale (2025-2024)
ESG SME Rating	56	57	-1
Environment	56	53	+3
Social	55	59	-4
Governance	58	59	-1

Rispetto al 2024 il tema E è aumentato di 3 punti, dovuti alla compliance da parte della Società alle normative in materia di rendicontazione e trasparenza nella gestione delle risorse ambientali.

Su queste tematiche è stata di grande importanza la guida del Gruppo che ha permesso di strutturare strategie comuni e monitorate da risorse dedicate.

Si rilevano invece leggere flessioni di 1 punto nell'area G e di 4 punti nell'area S, queste flessioni andranno esaminate e risolte durante i prossimi esercizi.

Grazie ai risultati raggiunti e alle strategie implementate, Eneretica si trova in una posizione di ottimo rispetto alla media italiana di ESG SME Rating (46) e alla media di settore (45).

Cap. 4 Ambiente

Il percorso di Eneretica verso una gestione responsabile e misurabile del proprio impatto è iniziato nel 2023, con la trasformazione in Società Benefit. Non si è trattato di un cambio di etichetta, ma di una scelta di sostanza: integrare la sostenibilità nella strategia aziendale e nelle operazioni quotidiane, con la consapevolezza che questo richiede tempo, risorse e una visione di lungo periodo.

Negli anni successivi il lavoro si è concentrato sulla costruzione delle fondamenta: identificare gli impatti rilevanti, definire le priorità, imparare a raccogliere i dati nel modo giusto. Nel 2025 il processo di misurazione è stato ulteriormente affinato, grazie a una mappatura più precisa delle superfici, a una raccolta dati più strutturata e a una metodologia di analisi più matura. I dati riportati in questa sezione sono quelli che sono presidiati con affidabilità: non tutto ciò che l'Azienda vorrebbe misurare, ma tutto ciò che può misurare bene.

Il passo successivo, su cui l'Azienda sta lavorando con l'obiettivo di completarlo entro la fine del 2025, è la definizione di target realistici e sostenibili per ciascuna area. Obiettivi che non siano dichiarazioni di intenti, ma impegni verificabili, coerenti con le reali capacità dell'organizzazione e con il modello di business in cui opera.

Questo è il senso del percorso che Eneretica sta costruendo: non la sostenibilità come operazione comunicativa, ma come pratica concreta di business responsabile. Un esempio reale, nel proprio settore, di come si possa integrare la creazione di valore economico con la generazione di impatto positivo per le persone e per l'ambiente. Un percorso che procede con la consapevolezza di poter fare ancora molto e con la determinazione di farlo.

Essere una Società Benefit significa riconoscere questo rapporto, senza limitarsi a dichiarare buone intenzioni, ma costruendo, anno dopo anno, un sistema di misurazione, monitoraggio e miglioramento concreto delle proprie operazioni. Il 2025 rappresenta il secondo anno di misurazione sistematica. All'interno del seguente capitolo vengono presentati i dati raccolti nel 2025 messi a confronto con quelli dell'anno precedente raccolti e pubblicati all'interno della Relazione d'Impatto 2024.

Per quanto riguarda le operazioni interne, le aree presidiate in questa sezione riguardano il consumo energetico e le emissioni di gas a effetto serra (Scope 1 e Scope 2), con un focus particolare sul mix delle fonti utilizzate e sulle scelte già adottate per ridurre l'impronta carbonica delle operazioni. Nei prossimi due anni l'azienda si impegna ad estendere progressivamente il perimetro di misurazione, includendo le emissioni indirette di Scope 3, i consumi idrici e la gestione dei rifiuti, in coerenza con quanto emerso dalla matrice di materialità e con le aspettative espresse dagli stakeholder.

La trasparenza su questi temi è uno strumento di gestione interna, che aiuta l'impresa a prendere decisioni più consapevoli, a orientare gli investimenti, ma allo stesso tempo fornisce agli stakeholder

una visione omnicomprensiva dell'Azienda, permettendone una valutazione che non si ferma all'aspetto economico, ma include esternalità negative e positive.

4.1 Energia e mix energetico

Nell'anno 2025 l'Azienda ha monitorato i propri consumi energetici seguendo gli standard VSME, il framework consigliato da EFRAG alle PMI. Il consumo totale di energia delle operazioni proprie dell'impresa è risultato pari a **365,27 MWh**.

Tabella 11: Consumo di energia derivante dall'utilizzo in loco di combustibili fossili (B3-29).

Consumo di energia (MWh)	2025	2024
Combustibili fossili	196,38	259,67

Prima di analizzare i dati energetici e le emissioni del 2025, è necessario illustrare due variazioni metodologiche significative che influenzano la comparabilità con i dati dell'anno precedente. Conoscerle è indispensabile per leggere correttamente i numeri.

Nel 2025 è stata condotta una mappatura più precisa degli edifici, in collaborazione con il team Servizi Generali, basata sui metri quadrati indicati nei contratti e nelle planimetrie ufficiali. Gli spazi comuni sono stati ripartiti proporzionalmente al numero di collaboratori di ciascuna azienda presenti in ogni sede.

Il risultato è una riassegnazione delle superfici che modifica il perimetro di riferimento rispetto all'anno scorso. Per Eneretica, la superficie assegnata è passata da 5.517,51 mq a 5.205,46 mq, con una diminuzione del 5,66%. Questo ha comportato una diversa attribuzione dei consumi energetici delle sedi condivise.

Il migliore risultato è spiegato in parte da questa riassegnazione dei consumi e in parte dal miglioramento delle pratiche aziendali che si sono registrate durante gli ultimi anni proprio con l'obiettivo di andare a migliorare i consumi e le emissioni aziendali.

La quota di combustibili fossili consumati deriva interamente da gas naturale per il riscaldamento degli immobili e dall'utilizzo di gasolio per muletti ed auto aziendali, il riscaldamento degli immobili rappresenta il 68,49 % dell'energia da fonti fossili mentre i mezzi aziendali rappresentano la restante parte di 31,51.

Approvvigionamento

Per quanto riguarda la sola energia elettrica le sedi operative di Eneretica sono alimentate interamente da energia rinnovabile: 141 MWh acquistati da fornitore certificato.

Questa decisione è stato un miglioramento a livello d'impatto ambientale della Società, che ha aumentato notevolmente il suo utilizzo di elettricità da fonti rinnovabili rispetto al 2024.

Tabella 12: Consumo di energia elettrica acquistata (B3-29).

Consumo di energia (MWh)	2025	2024
Fonti rinnovabili	141,0	87,51
Carbone	0	5,64
Gas naturale	0	18,65
Prodotti petroliferi	0	0,52
Nucleare	0	0,89
Altre fonti	0	2,10
Totale	141,31	115,31

A titolo riassuntivo vengono riportati nella tabella seguente i consumi complessivi suddivisi per tipologia di fonte energetica.

Tabella 13: Consumo di energia, riepilogo finale (B3-29).

Consumo di energia (MWh)	2025	2024
Energia generata da combustibili fossili	196,38	259,67
Energia acquistata da fonti non rinnovabili	0	27,8
CONSUMO TOTALE ENERGIA DA FONTI NON RINNOVABILI	196,38	287,47
Energia acquistata da fonti rinnovabili	141	87,51
Energia prodotta e consumata da fonti rinnovabili	27,89	28,7
CONSUMO TOTALE ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	168,89	116,21
CONSUMO TOTALE ENERGIA	365,27	403,68

Intensità Energetica

Eneretica per produrre un milione di euro di ricavi utilizza 93,0 MWh, questo dato fornisce un'idea dell'intensità energetica dell'Azienda e ha valore come punto di partenza per la costruzione degli obiettivi di riduzione dei prossimi anni.



Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445

4.2 Emissioni di gas effetto serra

Metodologia di calcolo

Il calcolo delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) è stato effettuato internamente in conformità con lo standard internazionale Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol).

Il GHG Protocol è stato sviluppato nel 1997 grazie a una collaborazione tra il World Resources Institute (WRI) e il World Business Council for Sustainable Development (WBCSD), con l'obiettivo di fornire uno standard comune, trasparente e comparabile per la misurazione e il reporting delle emissioni climalteranti. Dopo circa quattro anni di consultazioni, è stata pubblicata la prima edizione del documento di riferimento, intitolata "A Corporate Accounting and Reporting Standard", che costituisce tutt'oggi la base metodologica per la rendicontazione delle emissioni aziendali.

Il GHG Protocol si è evoluto in una piattaforma integrata di linee guida, strumenti e standard settoriali, utilizzata da imprese, governi e organizzazioni non governative in tutto il mondo per la gestione della carbon footprint, la definizione di strategie di decarbonizzazione e la conformità alle normative in materia di cambiamento climatico.

Approccio metodologico adottato: Control Approach Operativo

Nel rispetto del GHG Protocol, l'azienda ha scelto di adottare il Control Approach – criterio operativo per la definizione del proprio perimetro di rendicontazione. Questo approccio considera all'interno del perimetro di calcolo tutte le emissioni derivanti da attività e risorse operative su cui l'azienda detiene il controllo gestionale, ovvero la capacità di introdurre e applicare politiche operative, anche in assenza di piena proprietà giuridica.

In concreto, ciò significa che sono state incluse nel conteggio:

- tutte le emissioni dirette (Scope 1) generate da impianti, veicoli o apparecchiature sotto il controllo dell'azienda;
- tutte le emissioni indirette (Scope 2) associate all'energia elettrica, termica o frigorifera acquistata per gli usi aziendali;

L'utilizzo del Control Approach consente di rappresentare in maniera coerente e trasparente l'impatto ambientale derivante dalle effettive attività gestionali dell'impresa, facilitando la misurazione dei miglioramenti ambientali e il monitoraggio continuo degli obiettivi di decarbonizzazione.

Calcolo delle emissioni di CO₂ equivalenti

Nell'ambito della rendicontazione delle performance ambientali, le emissioni di gas a effetto serra (GHG) vengono suddivise secondo tre categorie (Scope), in conformità con il Greenhouse Gas Protocol, standard di riferimento riconosciuto a livello internazionale.

Di seguito si descrivono nel dettaglio gli Scope 1 e 2, ovvero le emissioni dirette e indirette legate al controllo operativo dell'impresa.

Tabella 14: Emissioni lorde di gas a effetto serra (B3-30).

Emissioni di GES (tCO _{2eq})	2025	2024
Emissioni di GHG - Scope 1	42,06	49,48
Emissioni di GHG - Scope 2 market-based	0	13,92
Totale	42,06	63,40

Scope 1 – Emissioni dirette

Lo Scope 1 comprende tutte le emissioni dirette di gas serra che derivano da fonti possedute o controllate direttamente dall'organizzazione. Si tratta di emissioni la cui origine può essere ricondotta con certezza alle attività operative aziendali. Nello specifico, rientrano in questa categoria:

Emissioni da combustione stazionaria: originate da impianti di produzione di energia termica, elettrica o frigorifera (es. caldaie, gruppi elettrogeni, forni industriali) alimentati a combustibili fossili;

Emissioni da combustione mobile: generate dall'utilizzo di carburanti nei mezzi di trasporto aziendali (es. autoveicoli di proprietà, in leasing operativo o finanziario, o altri mezzi gestiti direttamente);

Emissioni da fughe e rilasci tecnici: comprendono perdite volontarie o accidentali di gas serra provenienti da impianti di refrigerazione, climatizzazione, antincendio, o altri sistemi tecnici contenenti sostanze come HFC, CFC, SF₆.

La gestione e la riduzione delle emissioni Scope 1 rappresentano un ambito di responsabilità diretta dell'azienda, con possibilità di intervento immediato attraverso l'efficientamento energetico, la transizione a tecnologie a basse emissioni e l'adozione di combustibili alternativi.

Nel corso del periodo rendicontato, Eneretica ha generato 42,06 tonnellate di CO_{2eq} da combustione di combustibili fossili per usi diretti.

Tali emissioni derivano al 36,97% dall'utilizzo di gasolio dei veicoli facenti parte della flotta aziendale.

Un quantitativo residuale pari al 58,49% proviene dall'utilizzo di gas naturale per il riscaldamento delle sedi.

Questo dato conferma che l'impatto diretto è fortemente concentrato sul riscaldamento degli edifici di proprietà che sono stati acquistati dalla stessa nell'anno di rendicontazione sulla base di scelte strategiche e di business.

Inoltre, un 4,56% delle emissioni deriva da emissioni fuggitive di gas R-410a.

Scope 2 – Emissioni indirette da energia acquistata

Lo Scope 2 si riferisce alle emissioni indirette di gas serra associate alla produzione di energia elettrica, calore, vapore o raffrescamento acquistati e consumati dall'impresa nel corso delle sue attività operative. Anche se tali emissioni avvengono presso le centrali di produzione dei fornitori energetici e non nei siti aziendali, esse sono attribuibili all'organizzazione in quanto fruitrice finale.

Le emissioni Scope 2 vengono tipicamente quantificate con due approcci:

Location-based: considera l'intensità emissiva media della rete nazionale in cui l'azienda è connessa;

Market-based: riflette l'effettiva scelta di fornitura elettrica (es. da fonti rinnovabili certificate tramite Garanzie d'Origine), offrendo una misura più rappresentativa della strategia ambientale adottata.

Ridurre lo Scope 2 è possibile mediante l'acquisto di energia da fonti rinnovabili, l'installazione di impianti di autoproduzione (es. fotovoltaico) o la stipula di contratti di fornitura a basse emissioni, coerenti con politiche ESG avanzate.

Eneretica ha annullato completamente le emissioni afferenti allo Scope 2 stipulando accordi per la fornitura di energia elettrica certificata da fonti rinnovabili.

Intensità emissiva

Eneretica per produrre un milione di euro di ricavi emette 10,71 tCO_{2eq}, questo dato fornisce un'idea dell'intensità emissiva della Società e ha valore come punto di partenza per la costruzione degli obiettivi di riduzione delle emissioni dei prossimi anni.

4.3 Economia circolare

La gestione sostenibile degli imballaggi e dei materiali di magazzino rappresenta un ambito in cui Eneretica ha già introdotto pratiche concrete, coerenti con le leve di ecodesign promosse da CONAI (il Consorzio Nazionale Imballaggi). In particolare, nel biennio 2023-2024 sono state adottate le seguenti pratiche, tuttora in uso:

- **Riutilizzo:** tutti i pallet e i cartoni utilizzati dai fornitori per l'invio della merce vengono riutilizzati in magazzino per le successive spedizioni;
- **Ricarica:** le cartucce vuote di Perma-Trade, impiegate per il carico degli impianti, vengono ritirate e rispediti al fornitore per essere nuovamente riempite, evitando la produzione di nuovi imballaggi;
- **Risparmio di materia prima vergine:** i pannelli solari vengono, nella maggior parte dei casi, caricati singolarmente, permettendo di risparmiare un numero significativo di pallet;
- **Ottimizzazione della logistica:** lo stoccaggio in magazzino viene effettuato riutilizzando gli stessi pallet con cui la merce viene ricevuta, riducendo il fabbisogno di nuovi materiali di stoccaggio.

Queste pratiche, adottate nell'ambito della gestione della logistica centralizzata, contribuiscono a ridurre il consumo di materiali di imballaggio e il relativo impatto ambientale, in coerenza con l'impegno verso una gestione più circolare delle risorse.

Cap. 5 Persone

In questa sezione la Società rende conto delle caratteristiche della propria forza lavoro, delle condizioni di salute e sicurezza, dei livelli retributivi, della formazione erogata.

Si tratta di informazioni che consentono agli stakeholder, dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni, di valutare in modo trasparente come l'azienda gestisce le proprie responsabilità verso le persone che ne fanno parte o con cui interagisce.

La dimensione sociale rappresenta uno dei pilastri fondamentali della rendicontazione di sostenibilità e l'area di impatto attualmente più diretta e significativa per Eneretica. In un'azienda che fonda la propria reputazione sulla competenza tecnica, sulla qualità del servizio e sulla relazione con il cliente, le persone sono il cuore dell'attività, prima ancora che una risorsa da gestire.

Fin dalla sua costituzione, Eneretica ha lavorato per costruire ambienti di lavoro stimolanti, dove stare bene non fosse un obiettivo accessorio ma una condizione di base. Questa attenzione si è manifestata anche nei momenti di difficoltà e di forte cambiamento: in quelle fasi, l'azienda ha sempre cercato di trasmettere sicurezza e di trovare soluzioni interne, redistribuendo le risorse all'interno del Gruppo piuttosto che disperdere il patrimonio di competenze e relazioni costruito nel tempo.

Nel 2025, questo impegno ha trovato una forma organizzativa più strutturata: la Holding ha investito nella costituzione di un nuovo reparto People & Culture, dedicato alla gestione responsabile delle persone in tutte le sue dimensioni, dalla selezione allo sviluppo, dal benessere organizzativo alla cultura

d'impresa. Un segnale concreto che la centralità delle persone non è solo un valore dichiarato, ma una scelta su cui il Gruppo è disposto a investire.

5.1 Forza lavoro: composizione e caratteristiche

Al 31 dicembre 2025 l'organico complessivo è composto da 34 dipendenti, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato tranne uno a tempo determinato.

Tutti e 34 i dipendenti operano in Italia, con contratto regolato dalla normativa italiana, di conseguenza tutti i dipendenti operano sotto Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro previsto dallo Stato italiano e si avvalgono senza ostacoli dei diritti previsti.

L'azienda non opera in altri paesi al di fuori dell'Italia con dipendenti diretti.

Tabella 15: Numero totale di dipendenti per tipo di contratto di lavoro (B8-39).

Tipo di contratto (n°)	2025	2024
Contratto a tempo determinato	33	39
Contratto a tempo indeterminato	1	0
Totale dipendenti	34	39

L'azienda non comunica il tasso di avvicendamento in uscita in quanto conta 34 dipendenti, al di sotto della soglia di 50 prevista dal requisito. L'indicatore non è pertanto oggetto di rendicontazione per il presente esercizio.

Tabella 16: Numero totale di dipendenti per genere (B8-39).

Genere	2025	2024
Uomo	15	20
Donna	19	19
Non segnalato	0	0
Totale dipendenti	34	39

5.2 Salute e sicurezza

La salute e la sicurezza dei lavoratori sono presidiate con continuità, attraverso la formazione obbligatoria e avanzata, la manutenzione degli ambienti di lavoro e l'adozione di dispositivi di protezione adeguati alle attività svolte. Durante l'anno si è verificato un caso di infortunio sul lavoro.

Tabella 17: Numero e tasso di infortuni (B9-41).

	2025	2024
Numero di infortuni sul lavoro nel periodo di riferimento	1	0
Numero totale di ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti	58.015	48.142
Tasso di infortuni nel periodo di riferimento	17,23	0

Tabella 18: Numero di decessi (B9-41).

	2025	2024
Numero di decessi dovuti ad infortuni sul lavoro	0	0
Numero di malattie professionali	0	0

5.3 Condizioni di lavoro

Eneretica riconosce il valore delle proprie persone attraverso condizioni contrattuali eque e la copertura della contrattazione collettiva.

I dati di seguito riportati si riferiscono ai 34 dipendenti in forza al 31 dicembre 2025.

Politica retributiva aziendale

Nel contesto dell'analisi retributiva aziendale, si evidenzia che il salario più alto corrisposto ammonta a 68.084,52 € annui, mentre la retribuzione totale annuale mediana dei dipendenti escludendo la suddetta persona è di 31.434,62 €.

Il 100% dei dipendenti riceve una retribuzione pari o superiore al salario minimo indicato applicabile per tipologia di contratto e inquadramento.

Tabella 19: Retribuzione minima (B10-42).

	2025	2024
Nr. di dipendenti che ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile	34	39
Nr. totale di dipendenti	34	39
% di dipendenti con retribuzione pari o superiore al salario minimo	100%	100%

Tabella 20: Percentuale di dipendenti coperti da contrattazione collettiva (B10-42).

	2025	2024
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	34	39
Numero di dipendenti	34	39
% di dipendenti coperti da contrattazione collettiva	100%	100%

Gender pay gap

Il gender pay gap è misurato come differenza percentuale tra la retribuzione media oraria lorda percepita dalle donne rispetto a quella degli uomini; questo dato offre una prospettiva sulla distribuzione dei generi sui livelli di inquadramento, tenendo conto che per la stessa mansione è sempre corrisposta una remunerazione identica.

Tabella 21: Gender pay gap (B10-42).

	2025	2024
Retribuzione lorda oraria media dei dipendenti di sesso maschile	17,78	17,05
Retribuzione lorda oraria media dei dipendenti di sesso femminile	15,55	14,63
Gender pay gap	0,13	0,14

A livello Nazionale l'ISTAT nel 2022 riporta il dato al 15,9 % per il settore privato, Eneretica si trova sotto la media italiana con un gap del 13%.

Rispetto al 2024 l'Azienda è riuscita a ridurre il gap salariale di un punto percentuale, dimostrando l'efficacia delle politiche retributive intraprese; tuttavia, il tema mostra ancora margine di miglioramento per gli esercizi successivi.

Conciliazione vita privata-lavoro

Per quanto riguarda le politiche in essere per la conciliazione tra vita personale e lavoro, l'Azienda, offre la possibilità a tutti coloro che ne hanno bisogno, di lavorare da remoto.

Al momento dell'assunzione, tutti i collaboratori vengono dotati di:

- un pc/surface/tablet;
- un telefono cellulare.

Applicando i principi di reciproca fiducia e di responsabilità personale, Eneretica non richiede ai propri collaboratori di autenticare la loro presenza tramite timbratrice.

L'orario lavorativo è dunque regolamentato dal buon senso personale.

Tali aspetti offrono la possibilità di conciliare al meglio l'aspetto personale con l'aspetto lavorativo, organizzando in autonomia permessi e uscite anticipate.

Nel 2025, l'azienda ha aderito alla policy Smart Working del Gruppo Eneretica al fine di garantire maggior sicurezza e rispondere agli obblighi di legge che definiscono le modalità di lavoro.

Sportello di assistenza sanitaria integrativa

I fondi di assistenza sanitaria integrativa sono strumenti di welfare contrattuale che affiancano il Servizio Sanitario Nazionale, offrendo ai lavoratori e alle loro famiglie la possibilità di accedere a una serie di prestazioni sanitarie, come visite specialistiche, esami diagnostici, interventi odontoiatrici e

rimborsi per ricoveri, a condizioni agevolate o con rimborso totale o parziale delle spese sostenute. Nel seguente caso, i fondi di riferimento sono Fondo Est, dedicato ai lavoratori del settore terziario, e MetaSalute, rivolto ai dipendenti delle aziende metalmeccaniche.

Nonostante si tratti di un beneficio già incluso nella retribuzione, questi fondi sono spesso inutilizzati a causa di procedure d'accesso percepite come poco intuitive e troppo complesse, la documentazione richiesta non sempre è immediata da reperire e, nella quotidianità lavorativa, trovare il tempo per orientarsi tra le prestazioni disponibili non è semplice. Il risultato è che una risorsa concreta rischia di non essere utilizzata adeguatamente.

Per rispondere a questo problema, nel corso del 2024 e riattivato nel 2025, il Gruppo ha attivato uno sportello dedicato, gestito centralmente ma aperto a tutti i collaboratori delle aziende. Lo sportello si rivolge a chiunque abbia bisogno di supporto: da chi si avvicina per la prima volta al proprio fondo sanitario, a chi ha già una pratica in corso e necessita di assistenza operativa. Il servizio si articola su tre fronti:

- il supporto pratico, i collaboratori possono richiedere assistenza per la compilazione delle domande, la raccolta della documentazione necessaria e il monitoraggio delle richieste di rimborso.
- l'aggiornamento continuo, attraverso newsletter, comunicazioni periodiche e materiale informativo, lo sportello tiene i collaboratori informati sulle prestazioni disponibili, sulle eventuali novità normative e sulle scadenze rilevanti.
- la formazione, vengono organizzate sessioni dedicate per aiutare le persone a conoscere e comprendere a fondo gli strumenti a loro disposizione, favorendo un utilizzo sempre più autonomo e consapevole.

Nel corso dell'anno sono state gestite circa 15 richieste, un primo segnale concreto dell'interesse e dell'utilità del servizio, che il Gruppo intende continuare a sviluppare come strumento di supporto al benessere delle proprie persone.

Alternanza scuola-lavoro e inserimento lavorativo

Nel corso dell'anno, l'azienda ha ospitato un'attività di alternanza scuola-lavoro (oggi PCTO – Percorsi per le Competenze Trasversali e per l'Orientamento), metodologia didattica introdotta dal D. Lgs. 77/2005 e dalla L. 107/2015, finalizzata a integrare la formazione scolastica con esperienze pratiche in azienda.

L'esperienza, della durata complessiva di 80 ore (circa due settimane), ha consentito allo studente di affiancare al percorso teorico un'attività concreta "sul campo", contribuendo a ridurre il divario tra formazione scolastica e competenze richieste dal mondo del lavoro.

Successivamente, è stato attivato un progetto di inserimento lavorativo in collaborazione con una cooperativa del territorio, che ha previsto un impegno di 4 ore al giorno per due mesi, all'interno dell'area amministrativa, con l'obiettivo di sviluppare competenze operative e favorire l'autonomia professionale. Il progetto è stato prorogato per ulteriori due mesi, a conferma del valore dell'esperienza e del percorso intrapreso.

Al termine di questo percorso, la persona è stata assunta Teco Service, rappresentando un esempio concreto di integrazione tra formazione, inclusione e sviluppo occupazionale, in linea con i principi di sostenibilità sociale e valorizzazione delle persone.

Tirocinio

L'Azienda si è impegnata nel corso del 2025 a prendere in carico un tirocinante nell'area di attività post-vendita con le seguenti attività prefissate: gestione garanzie pezzi di ricambio prodotti e/o commercializzati tra le aziende, utilizzo di strumenti automatizzati per la gestione del magazzino, trasferte c/o sedi operative di Eneretica.

Cucine attrezzate e il programma Consumo Consapevole

Mangiare bene durante la giornata lavorativa non è un dettaglio: è una condizione che incide sul benessere, sulla concentrazione e sulla qualità del tempo trascorso in azienda. Eneretica lo sa, e ha scelto di farsene carico in modo concreto.

Nella sede aziendale è disponibile una cucina attrezzata, pensata come spazio reale di pausa e convivialità. Un luogo in cui i collaboratori possono prendersi il tempo per mangiare, staccare dalla scrivania e condividere un momento informale con i colleghi. La cucina è accessibile a tutti, completamente gratuita e rifornita con continuità: frutta fresca sempre disponibile, una dispensa piena di prodotti selezionati e soluzioni per chi vuole portarsi il pranzo o prepararsi qualcosa sul posto.

Il rifornimento avviene nell'ambito del programma Consumo Consapevole, un'iniziativa promossa dal Comitato di Sostenibilità del Gruppo Eneretica per orientare le scelte di acquisto verso standard più responsabili e coerenti con i valori ESG dell'ecosistema. Le linee guida operative elaborate dal Comitato privilegiano prodotti biologici e di qualità, la stagionalità delle materie prime, filiere corte e fornitori locali, nonché soluzioni ecologiche per i prodotti di uso quotidiano.

Il Consumo Consapevole non è solo una politica di acquisto: è una dichiarazione di valori. Significa che l'attenzione alla qualità attraversa ogni aspetto della vita aziendale, compreso ciò che si mangia ogni giorno. Un modo semplice e diretto per rendere coerenti i valori dell'azienda con le scelte più ordinarie, trasformando la pausa pranzo in un piccolo atto di responsabilità condivisa.

Orto aziendale



Nel corso dell'anno è stato avviato, presso la sede di Darzo, un piccolo orto aziendale, promosso dal Comitato di Sostenibilità come iniziativa sperimentale volta a favorire il contatto con la natura, la collaborazione tra collaboratori e la diffusione di comportamenti sostenibili.

Il progetto è stato realizzato grazie al contributo diretto di alcuni collaboratori e ha rappresentato un esempio concreto di sostenibilità "quotidiana", basata su cura, partecipazione e responsabilità condivisa. L'orto, reso accessibile a tutti, è stato pensato anche come occasione per offrire prodotti freschi a chilometro zero e rafforzare il senso di comunità all'interno dell'azienda.

L'iniziativa si è configurata come un primo passo verso pratiche replicabili, capaci di valorizzare il legame tra persone, ambiente e cultura aziendale.

Gli omaggi di fine anno

Ogni anno Eneretica sceglie di chiudere l'anno con un piccolo gesto che ricordi l'importanza delle persone per l'azienda, segno di attenzione e gratitudine rivolto sia ai clienti che ai collaboratori.

Nel 2025 i collaboratori hanno ricevuto un vasetto di miele, prodotto locale, artigianale, lontano dalla logica del regalo standard.

I principali clienti invece, hanno ricevuto in omaggio una bottiglia di gin Piero nell'edizione speciale Natale 2025.

Sono scelte piccole, ma non casuali. Raccontano un'azienda che, anche nei gesti ordinari, cerca coerenza con i propri valori: la qualità, l'autenticità, l'attenzione al dettaglio. E ricordano che dietro ogni relazione commerciale o professionale ci sono persone che con il loro contributo, permettono all'azienda di continuare a operare.

Momenti di celebrazione delle persone

Nel corso del 2025 sono stati dedicati due momenti di festa, in pausa pranzo e con catering dedicato, per celebrare traguardi significativi delle persone di Eneretica.

Il primo ha celebrato i 20 anni di attività nell'ecosistema di Fabio, oggi collaboratore di Eneretica dopo un lungo percorso professionale in Teco Service. Il secondo ha accompagnato il pensionamento di Elena Iacomella, che per oltre 30 anni ha rappresentato un pilastro e la memoria storica di Eneretica.



Questi momenti testimoniano l'attenzione dell'azienda verso le persone che, nel tempo, hanno contribuito a costruire la sua identità e la sua cultura, e il valore attribuito alla loro storia e al loro percorso professionale.

Eneretica S.p.a. - Società Benefit

Sede Legale e operativa: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F: 02408370225 – SDI A4707H7
eneretica@pec.it

Tel. +39 0465684701
info@eneretica.com
www.eneretica.com

Cap. Soc. €500.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 222445

5.4 Formazione e sviluppo professionale interno

Eneretica fa della formazione uno dei suoi strumenti privilegiati per garantire la qualità del proprio servizio e restare al passo con un settore in veloce evoluzione.

Oltre alla formazione per la sicurezza (in particolare corsi completi DAE), sono state erogate ore di formazione per l'utilizzo della piattaforma gestionale Netsuite e corsi di aggiornamento e formazione sullo sviluppo delle tecnologie sul mercato, in particolare sul solare termico.

I corsi hanno totalizzato 244 ore di formazione erogate nelle sedi della Società o in modalità virtuale.

Nel 2025 Eneretica ha implementato il monitoraggio sulle ore di formazione rispetto all'anno precedente rendicontandole per genere.

Nel 2025 è avvenuta una leggera diminuzione complessiva del numero di ore totali, passate da 247 a 244, nonostante ciò i dati evidenziano un incremento delle ore di formazione pro-capite dovuto al restringimento della forza lavoro e al mantenimento del totale delle ore di formazione.

Tabella 22: Formazione (B10-42).

	2025	2024 ²
Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendenti di sesso maschile	9,13	
Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendenti di sesso femminile	5,63	
Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	7,17	6,33

² Nel 2024 il dato era stato rilevato solo nelle ore medie di formazione per dipendente, senza divisione per sesso.

Cap. 6 Contributo alla comunità Locale

6.1 Donazioni e sponsorizzazioni

Per Eneretica la comunità locale non è solo una risorsa economica, ma anche il tempo che le persone dell'azienda scelgono di dedicare ad attività che generano valore per l'ecosistema professionale, culturale e sociale di riferimento.

Nel corso del 2025 la Società ha sponsorizzato, per un totale di 9.051,88 €, otto enti: Circolo Vela Eridio, U.S.D. Castel Cimego, Eventi Valle del Chiese APS, Pro Loco di Storo M2, Tennis Club Borgo Chiese, Pro Loco di Darzo APS, Associazione Paolo Valenti e Società Atletica Valchiese Associazione Sportiva Dilettantistica. Queste sponsorizzazioni sono rivolte in prevalenza al sostegno dello sport dilettantistico locale — calcio, vela, tennis e atletica — riconoscendo nell'attività sportiva di base uno strumento di aggregazione, di crescita per i più giovani e di presidio sociale del territorio in cui l'azienda opera.

L'azienda ha inoltre donato un totale di 3.000 € a tre ONLUS: Associazione Italiana Assistenza Spastici, Cooperativa Sociale Vita Down e ASD 1° Maggio su Coraggio.

Nel 2025 Eneretica ha inoltre deciso di donare 20 purificatori per ambienti Ionisan Smile in ottimo stato di funzionamento all'Associazione Mato Grosso, con sede a Condino. Gli Ionisan Smile sono ionizzatori compatti, pensati per la purificazione dell'aria in ambienti chiusi di piccole dimensioni (fino a 60 metri cubi): riducono la presenza di muffe, batteri, virus e composti organici volatili, contribuendo a rendere più salubri gli spazi in cui vengono installati, con un funzionamento naturale, senza l'impiego di sostanze chimiche. L'Associazione Mato Grosso è un movimento di volontariato nato nel 1967 per iniziativa di padre Ugo De Censi, attivo in Trentino e in numerose altre regioni italiane, che sostiene progetti educativi e sociali a favore delle popolazioni più povere dell'America Latina (Brasile, Bolivia, Ecuador e Perù), interamente attraverso il lavoro volontario e gratuito dei propri aderenti. La donazione dei purificatori, prodotti già in uso presso il Gruppo, è stata pensata per incoraggiare il riuso e il ricircolo di beni ancora pienamente funzionanti, offrendo all'Associazione uno strumento concreto a beneficio dei propri spazi e delle proprie attività.

Appendice A - Tabella di riconciliazione GRI / VSME/ Buona Impresa

GOVERNANCE			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
GRI Standards	VSME	VSME DATA POINT	SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
2-1 Dettagli organizzativi	B1	24.c-d-e			
2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	B1	24.c-d-e			
2-7 Dipendenti	B8	39.a-b-c			
2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	B2	26. a-b-c-d	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
2-23 Impegno in termini di policy	B2	26. a-b-c-d	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	B2	27	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Creazione e remunerazione del lavoro
205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	B11	43	Valore Economico	Condivisione del valore economico	Remunerazione dei servizi pubblici
205-3 Casi di corruzione confermati e misure adottate	B11	43			

AMBIENTALE			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
GRI Standards	VSME	VSNE DATA POINT	SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	B7	38. a-b-c	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Materie prime
301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	B7	38. a-b-c	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	B3	29	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Consumi energetici
303-1 Volume totale di acqua prelevata per fonte	B6	35-36	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
303-2 Fonti idriche significativamente interessate dal prelievo di acqua	B6	35-36	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
303-3 Percentuale e volume totale dell'acqua riciclata e riutilizzata	B6	35-36	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Acqua e scarichi idrici
304-1 Siti operativi di proprietà, detenuti in locazione, gestiti in (o adiacenti ad) aree protette e aree a elevato valore di biodiversità	B5	33-34	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità	B5	33-34	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
304-3 Habitat protetti o ripristinati	B5	33-34	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili
304-4 Specie elencate nella "Red List" dell'IUCN e negli elenchi nazionali che trovano il proprio habitat nelle aree di attività dell'organizzazione	B5	33-34	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Ecosistema e Biodiversità
305 Emissioni di GHG - gas a effetto serra (Scope 1-2-3).	B3	30-31	Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Emissioni

SOCIALE			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
GRI Standards	VSME	VSNE DATA POINT	SEZIONE	DIMENSIONE	ELEMENTO
403-2 Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, e numero totale di decessi	B9	41.a-b	Lavoro	Impegno contrattuale e welfare	Sicurezza sul posto di lavoro
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Salute e Sicurezza sul lavoro
404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	B10	42. d	Lavoro	Sviluppo e partecipazione	Formazione e sviluppo professionale
405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	B10	42. b	Lavoro	Realizzazione professionale	Valorizzazione delle differenze e inclusione
			Sostenibilità sociale e ambientale	Ambiente e Società	Diversità e Non discriminazione