

RELAZIONE D'IMPATTO 2025

ENERETICA ENGINEERING SRL
ESERCIZIO 2025

Sommario

LETTERA AGLI STAKEHOLDER	3
NOTA METODOLOGICA.....	4
Cap.1 L'azienda: realtà e missione	4
1.1 L'Ecosistema Eneretica.....	6
1.2 I valori di Eneretica.....	9
1.3 Le iniziative del Gruppo.....	10
Cap. 2 Governance aziendale	18
2.1 Struttura societaria e responsabilità	18
2.2 Governance della sostenibilità.....	19
2.3 Etica, anticorruzione e codice di condotta	20
Cap. 3 Sostenibilità in Azienda	24
3.1 Gli obiettivi di Beneficio Comune.....	24
3.2 Priorità strategiche	26
3.3 Coinvolgimento degli Stakeholder	29
3.4 Buona Impresa: Prodotto, Lavoro e Valore Economico.....	29
Cap. 4 Ambiente	34
4.1 Energia e mix energetico.....	34
4.2 Emissioni di gas effetto serra	35
Cap. 5 Persone	37
5.1 Forza lavoro: composizione e caratteristiche	37
5.2 Salute e sicurezza.....	37
5.3 Condizioni di lavoro	38
5.4 Formazione e sviluppo professionale	41
Appendice B — Tabella di riconciliazione GRI / VSME/ Buona Impresa.....	42

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Con questa prima Relazione d'Impatto, Eneretica Engineering avvia il proprio percorso di rendicontazione come Società Benefit, condividendo con i propri stakeholder il ruolo che ricopriamo all'interno del Gruppo Eneretica e l'impegno che lo accompagna.

Siamo l'ufficio tecnico del Gruppo: progettiamo i sistemi di riscaldamento e raffrescamento che le aziende dell'ecosistema portano sul mercato. È un ruolo che si misura nella qualità tecnica delle soluzioni, ma anche nella capacità di tradurre i valori del Gruppo, coerenza, sostenibilità, trasparenza, in scelte progettuali concrete.

Essendo il nostro primo esercizio di rendicontazione, abbiamo scelto un approccio onesto: dove i dati sono ancora parziali o i processi in fase di consolidamento, lo dichiariamo apertamente, perché crediamo che la credibilità di questo percorso passi anche dal riconoscere da dove partiamo.

Il 2025 ci ha visti coinvolti nelle iniziative trasversali del Gruppo dalla Sostenibilità in Tour all'Eneretica Day, fino al rafforzamento della governance ESG e ci ha permesso di avviare un dialogo strutturato con i nostri stakeholder attraverso le prime survey di materialità e soddisfazione.

Le pagine che seguono raccontano questo percorso: i risultati raggiunti, le aree dove vogliamo migliorare, e la direzione che intendiamo seguire nei prossimi anni in coerenza con le priorità strategiche definite a livello di Gruppo.

Ringraziamo chi ha contribuito a questo prima rendicontazione, collaboratori, clienti, fornitori e a chi continuerà a farlo: la sostenibilità, per noi, è un lavoro che si costruisce insieme progettazione dopo progettazione.

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 Initiative), 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), standard 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 Engineering S.r.l., da qui in avanti anche detta la Società o l'Azienda o EE, 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 Gruppo Eneretica di cui l'Azienda fa parte.

Si specifica che EE 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 EE, la sede operativa di Darzo (TN) 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: realtà e missione**



Eneretica Engineering S.r.l. SB è il centro di ricerca e sviluppo del Gruppo Eneretica, dedicato alla progettazione di nuove tecnologie negli ambiti delle energie rinnovabili, del riscaldamento, della ventilazione e della climatizzazione. Si occupa della realizzazione di elaborati progettuali, prototipi sperimentali e di produzione, protocolli di prova e certificazioni, supportando lo sviluppo di tecnologie, processi produttivi e prodotti sia per le aziende del Gruppo che per conto di terzi.

Affianca inoltre le imprese con servizi di consulenza tecnica, formazione del personale e assistenza su temi di qualità, logistica e controllo di produzione, oltre a interventi di installazione, manutenzione e assistenza tecnica su apparecchiature e impianti. Il suo ruolo è quello di motore tecnico del Gruppo: trasformare la ricerca in soluzioni concrete che alimentano l'offerta commerciale delle aziende dell'ecosistema.

L'Azienda opera prevalentemente in Italia, svolgendo operazioni definite nell'ambito del codice NACE 72.10: Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria.

L'Azienda impiega un totale di 7 dipendenti nella sede operativa di Darzo (TN).

Eneretica Engineering S.r.l – Società Benefit

Sede Legale: Via C. Maffei, 3 – 38089 Darzo (TN)
P.IVA/C.F.: 02787590229
SDI A4707H7

eneretica-engineering@pec.it
Tel. +39 0465684701
info@enereng.it

Cap. Soc. €30.000,00
Reg. Imp. C.C.I.A.A. - TN
REA 249914

1.1 L'Ecosistema Eneretica

Eneretica Holding spa 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.

Il Gruppo Eneretica è composto 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 nostri prodotti e servizi sul mercato italiano.

La forza dell'ecosistema

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

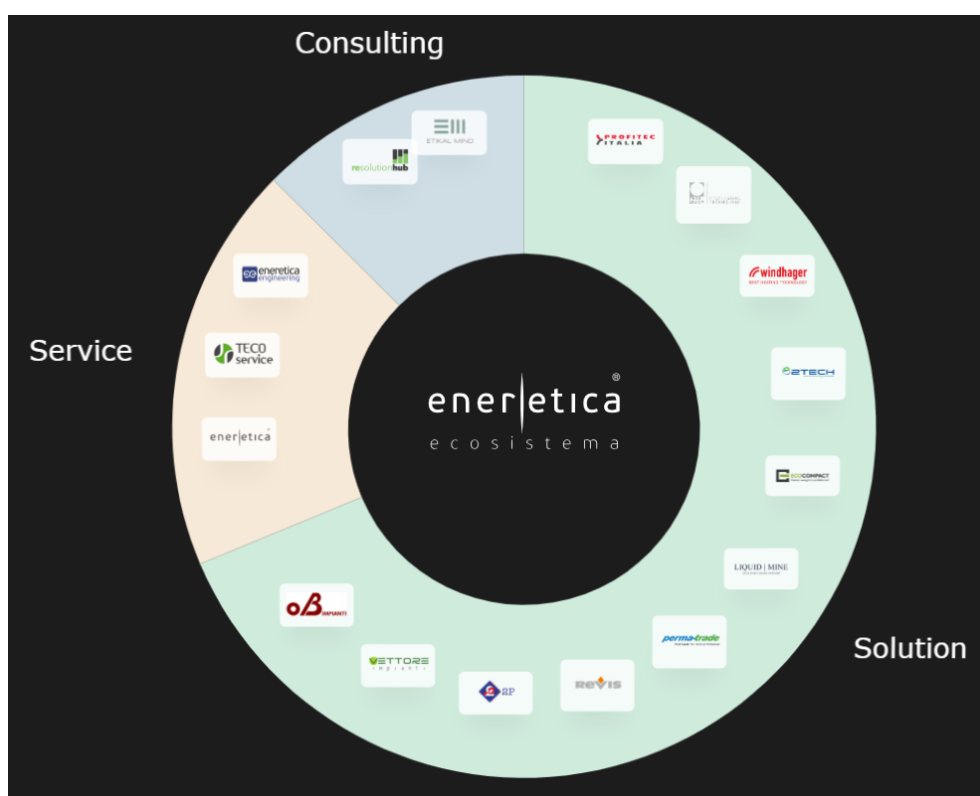


Figura 1: l'ecosistema Eneretica

Vogliamo creare valore sostenibile per i nostri clienti, i nostri collaboratori, la nostra società, il nostro pianeta, per rendere, nel nostro piccolo, questo mondo un luogo migliore in cui vivere e lo facciamo attraverso i nostri business etici. Nella seguente tabella vi presentiamo il dettaglio delle nostre aziende, entro cui scorre un'energia etica.

Tabella 1: le aziende del Gruppo Eneretica.

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	Eneretica Engineering progettazione sistemi riscaldamento e raffrescamento	Re-Solution Hub consulenza società benefit e sostenibilità aziendale
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. In Eneretica ci impegniamo 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 per noi si basa su un confronto aperto e sincero, dove tutti si impegnano per un obiettivo comune. Promuoviamo un clima di collaborazione autentico e duraturo, fondato sul rispetto reciproco con partner, clienti e collaboratori.

Qualità

Ci impegniamo a garantire standard elevati in ogni ambito: dal servizio al prodotto, fino al rispetto degli impegni presi verso le persone. Per noi la qualità è attenzione ad ogni dettaglio con cura e precisione. Puntiamo al raggiungimento degli obiettivi condivisi attraverso l'eccellenza.

Flessibilità

Adattarsi rapidamente ai cambiamenti è una delle nostre forze. 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 ci 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 del Gruppo 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 dal Gruppo e 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 rivolta alle aziende del Gruppo, con l'obiettivo di diffondere la cultura della sostenibilità e condividere il percorso strategico intrapreso a livello di Gruppo.

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 del Gruppo, 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 del Gruppo e attività di engagement.

Il progetto Sostenibilità in Tour ha rappresentato un passaggio strategico nel processo di radicamento della cultura della sostenibilità all'interno del Gruppo, 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 Eneretica 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 del Gruppo in una giornata dedicata alla condivisione, al confronto e al rafforzamento della cultura organizzativa.

In coerenza con il percorso di sostenibilità del Gruppo, 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 il passaggio dalla dimensione teorica a quella pratica, stimolando i collaboratori non solo a comprendere i concetti, ma soprattutto a viverli, condividerli 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 del Gruppo.

Quest'anno è stato premiato Stefano di Windhagher 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 del Gruppo, 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 del Gruppo, promuovendo coinvolgimento, responsabilità condivisa e sviluppo della cultura organizzativa.



Chameleon Channel

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 del Gruppo.

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 del Gruppo.

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 del Gruppo.

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 del Gruppo 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

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 del Gruppo, 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 del Gruppo raggiunte
- 150+ collaboratori coinvolti nell'ecosistema

Cap. 2 Governance aziendale

EE, in base alla sua appartenenza al Gruppo Eneretica, uniforma le proprie linee guida alle scelte condivise col gruppo 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 Engineering S.r.l. Società Benefit è una società iscritta al Registro delle Imprese il 14/02/2025, la Società è posseduta al 100% dalla Holding Eneretica.

La governance di Eneretica Engineering S.r.l. è affidata a un Consiglio di Amministrazione (CdA), che si occupa della gestione sia ordinaria che straordinaria della società. Il CdA è composto da due membri, nominati a tempo indeterminato, e svolge un ruolo cruciale nell'assicurare che tutte le attività aziendali siano condotte nel rispetto della legge con correttezza e buona fede.

Il Consiglio di Amministrazione, è composto da 2 membri con cariche distinte ed esecutive e deleghe specifiche e un collegio sindacale composto da 5 membri.

Il dettaglio del CdA e degli organi di controllo è presente nella tabella sottostante:

Tabella 2: CDA di Eneretica Engineering

Appartenenza	Nome	Deleghe
CDA	Jürgen Korff	Commerciali (responsabile commerciale), igiene e sicurezza sul lavoro, privacy, manutenzione immobili, ordinaria e straordinaria amministrazione
	Monica Mora	Ordinaria e straordinaria amministrazione, commerciali

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:

1. **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).
2. **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.
3. **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.

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 del Gruppo, monitora l'evoluzione del contesto normativo e propone strategie, politiche e iniziative sia a livello di Gruppo 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 all'interno del Gruppo.

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 società del gruppo 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 a livello di gruppo. 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, EE 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.

¹ Per visionare il Codice Etico: <https://www.eneretica.com/en/ethical-code>

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

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 spa SB ha deciso di prevedere nella Governance delle società del gruppo 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 del Gruppo Eneretica o che collaborano con esso, e promuovendo in modo attivo la responsabilità sociale e ambientale come valore comune e condiviso.

È composto dai collaboratori facenti parte di tutto il Gruppo Eneretica 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 del Gruppo.

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 EE 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, EE 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:

1. La società si impegna a contribuire a diffondere una nuova consapevolezza in grado di nutrire un'economia più sostenibile attraverso una comunicazione creativa di valori etici, ad operare utilizzando un percorso atto a rendere le aziende consapevoli della loro identità implementando strumenti di comunicazione interna ed esterna ed attività di marketing basate sulla responsabilità sociale, ambientale, economica e di governance delle aziende.
2. La società si impegna a perseguire valori quali sincerità, consapevolezza, condivisione, responsabilità sostenibilità sociale ed ambientale, insieme con i propri Stakeholders.
3. La società si impegna affinché il proprio successo sia misurato non solo in termini economici, ma anche in termini di benessere delle persone e del pianeta.
4. La società nel raggiungimento del suo oggetto sociale propone attività che rispettino l'ambiente e promuovano la tutela delle risorse naturali. Favorisce l'adozione di pratiche sostenibili, come l'utilizzo di energie rinnovabili, la riduzione degli sprechi e l'attenzione alla biodiversità.
5. La società nel raggiungimento del suo oggetto sociale si impegna a promuovere la bellezza e la diversità dei luoghi in cui opera, e promuove nel raggiungimento del suo oggetto sociale attività che valorizzino il patrimonio culturale, artistico e paesaggistico dei luoghi contribuendo a preservare l'autenticità e l'identità locale ed a sostenere l'economia locale in modo equo.
6. La società si impegna a raggiungere il suo oggetto sociale evitando qualsiasi forma di discriminazione, corruzione e sfruttamento.
7. La società si impegna a sostenere campagne informative sui temi dell'etica, della sostenibilità e della responsabilità sociale.
8. La società si impegna affinché ogni collaboratore possa essere felice di lavorare in Eneretica Engineering S.r.l. SB e possa agire assumendosi le proprie responsabilità
9. 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.
10. La società si impegna a sviluppare attività di training e coaching verso i propri dipendenti e collaboratori, clienti e fornitori tese a migliorare il rapporto con l'azienda ed il benessere delle persone attraverso una migliore qualità della vita.

11. La società si impegna nell'organizzazione guidata da principi di sostenibilità e trasparenza nei confronti dei collaboratori, delle persone, comunità, territori e ambiente, di fiere, convegni, seminari, corsi di formazione e congressi.
12. La società si impegna affinché il continuo miglioramento delle performance etiche, sociali e ambientali sia una componente fondamentale dell'eccellenza dei servizi proposti ai clienti.
13. 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.
14. La collaborazione e la sinergia con organizzazioni, enti, società, società benefit, B-Corp, non profit, fondazioni e simili il cui scopo sia allineato e sinergico con quello della Società, per contribuire al loro sviluppo e amplificare l'impatto positivo del loro operato.
15. La società si impegna, nello svolgimento delle proprie attività:
 - a non causare danno,
 - a 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 Priorità strategiche

La matrice è lo strumento attraverso cui EE 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 il Gruppo Eneretica, questo processo ha portato alla definizione di un insieme di priorità strategiche condivise, a cui tutte le società del Gruppo, inclusa EE, 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 il Gruppo 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 3 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
S2		Lavoratori nella catena del valore	Garantire Salute e sicurezza dei collaboratori
			Presidio del cambio generazionale della rete installatori
G	MODERATA	Cultura d'impresa	Garanzia di continuità economica della filiera
			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 il Gruppo 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 del Gruppo 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.

3.3 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 scelte aziendali consapevoli e sostenibili nel tempo.

Attraverso un processo di questionari di gradimento, EE 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 13 intervistati di cui:

Tabella 4: dati di partecipazione alla survey

Categoria Stakeholder	% Partecipanti	N. intervistati
Clienti	24%	3
Collaboratori	54%	7
Soci	7%	1
Fornitori	15%	2
TOTALE	100%	13

3.4 Buona Impresa: Prodotto, Lavoro e Valore Economico

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.

3.4.1 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 EE 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 Engineering ha sviluppato un approccio trasparente basato su una rendicontazione a 360° e non solo finanziaria.

3.4.2 Prodotto

Per EE il prodotto non è soltanto un bene o servizio da offrire al mercato, ma uno strumento di impatto positivo, che crea valore quando risponde al bisogno reale di soluzioni per la termoregolazione efficiente ed ecologica degli interni. Il prodotto ha un fine sociale oltre che economico: migliorare la vita delle persone contribuendo al benessere collettivo.

In questa sezione vengono coinvolti i clienti nella valutazione dei risultati ottenuti dall'azienda su diversi aspetti che riguardano il prodotto, la sua qualità e la sostenibilità.

Tabella 5: valutazione² media del prodotto emersa dalla survey ai clienti

Elemento	Clienci 25
Qualità del prodotto	3,66
Qualità della Relazione con i clienti	4,33

² I parametri di riferimento per la valutazione sono: 1-forte criticità, 2-qualche problema, 3-ok, ma migliorabile, 4-ben presidiato, 5-un buon risultato, 6-un ottimo risultato, NR-Non Rilevato

Elemento	Clienti 25
Contributo al benessere delle persone	4,33
Accessibilità e inclusività	4,66
Contributo al benessere del pianeta	4,33
Materie prime	4,33
Fine Vita del prodotto (economia circolare)	4,33
Innovazione di prodotto	4,33
Cultura	3,66
Politiche di prezzo al cliente	4,00

I risultati del questionario clienti 2025 evidenziano un livello di soddisfazione complessivamente positivo, con valutazioni tutte superiori alla soglia centrale della scala di valutazione (1–6) e una percezione favorevole delle principali dimensioni analizzate.

L'aspetto che ottiene il punteggio più elevato è Accessibilità e inclusività (4,66), indicando un apprezzamento particolarmente positivo da parte dei clienti rispetto alla capacità dell'azienda di garantire attenzione alle esigenze delle persone e un approccio inclusivo. Seguono con valutazioni elevate Qualità della relazione con i clienti, Contributo al benessere delle persone, Contributo al benessere del pianeta, Materie prime, Fine vita del prodotto (economia circolare) e Innovazione di prodotto, tutti con un punteggio pari a 4,33, a conferma di una percezione equilibrata e positiva sia degli aspetti legati all'offerta sia dell'impegno verso sostenibilità e valore generato.

Le Politiche di prezzo al cliente registrano un punteggio pari a 4,00, evidenziando una valutazione positiva del rapporto tra valore offerto e condizioni economiche.

Gli ambiti con il punteggio relativamente più contenuto risultano essere Qualità del prodotto e Cultura, entrambi pari a 3,66. Pur mantenendosi sopra il valore medio della scala, questi risultati evidenziano possibili opportunità di miglioramento per rafforzare ulteriormente la percezione dell'offerta e degli elementi culturali e identitari dell'azienda.

Nel complesso, il questionario restituisce un'immagine positiva dell'azienda, con particolare riconoscimento per gli aspetti di inclusione, relazione con il cliente e attenzione agli impatti sociali e ambientali.

3.4.3 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, EE 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 6: valutazione media del lavoro emersa dalla survey ai collaboratori

Elemento	Collaboratori 25
Creazione e remunerazione del lavoro	3,40
Welfare e Benefit	3,60
Prospettive e tutela dei lavoratori	3,10
Coerenza e ruolo persona	3,40
Formazione e sviluppo professionale	3,60
Chiarezza organizzativa	2,70
Relazioni e collaborazione	3,10
Riconoscimento	3,00
Valorizzazione delle differenze e inclusione	3,60
Condivisione con i lavoratori	3,40

I risultati del questionario collaboratori 2025 evidenziano una percezione complessivamente positiva del contesto lavorativo, con valori distribuiti su una scala di valutazione da 1 a 6 e

risultati generalmente superiori al punto centrale, pur con alcune aree che presentano maggiori opportunità di sviluppo.

Gli aspetti con la valutazione più elevata sono Welfare e Benefit, Formazione e sviluppo professionale e Valorizzazione delle differenze e inclusione, tutti con un punteggio pari a 3,60. Questi risultati indicano una buona percezione delle iniziative rivolte al benessere delle persone, delle opportunità di crescita professionale e dell'attenzione verso un ambiente di lavoro inclusivo.

Con punteggi pari a 3,40, Creazione e remunerazione del lavoro, Coerenza e ruolo della persona e Condivisione con i lavoratori evidenziano una valutazione moderatamente positiva, suggerendo una percezione complessivamente favorevole rispetto alle condizioni lavorative, al ruolo ricoperto e al coinvolgimento interno.

Prospettive e tutela dei lavoratori e Relazioni e collaborazione ottengono entrambe un punteggio di 3,10, mentre il Riconoscimento si attesta a 3,00, indicando margini di miglioramento nella valorizzazione del contributo individuale e nelle dinamiche di supporto e crescita percepite dai collaboratori.

L'ambito con il risultato più contenuto è la Chiarezza organizzativa, che registra un punteggio pari a 2,70, evidenziando una possibile area di attenzione per rafforzare la comunicazione interna, la definizione dei ruoli e la comprensione dei processi organizzativi.

Nel complesso, il questionario restituisce una percezione positiva ma con spazi di consolidamento, in particolare sui temi della chiarezza organizzativa, del riconoscimento e del coinvolgimento delle persone, mantenendo buoni risultati negli aspetti legati al benessere, allo sviluppo e all'inclusione.

Cap. 4 Ambiente

La dimensione ambientale è il primo pilastro della rendicontazione di sostenibilità VSME. Per EE, il principale impatto ambientale diretto è legato al riscaldamento della sede aziendale e produttiva tramite l'uso di gas naturale, voce che incide significativamente sulle emissioni di gas a effetto serra di Scope 1.

4.1 Energia e mix energetico

Tabella 7: Consumo di energia derivante dall'utilizzo in loco di combustibili fossili (B3-29)

Consumo di energia (MWh)	2025
Combustibili fossili	18,95

Tabella 8: Consumo di energia elettrica acquistata (B3-29)

Consumo di energia (MWh)	2025
Fonti rinnovabili	6,59
Carbone	0
Gas naturale	18,95
Prodotti petroliferi	0
Nucleare	0
Altre fonti	0
Totale	25,54

Tabella 9: Consumo di energia, riepilogo finale (B3-29)

Consumo di energia (MWh)	2025
Energia generata da combustibili fossili	18,95
Energia acquistata da fonti non rinnovabili	0
CONSUMO TOTALE ENERGIA DA FONTI NON RINNOVABILI	18,95
Energia acquistata da fonti rinnovabili	5,61
Energia prodotta e consumata da fonti rinnovabili	0,98
CONSUMO TOTALE ENERGIA DA FONTI RINNOVABILI	6,59
CONSUMO TOTALE ENERGIA	25,54

Nel 2025 il consumo energetico totale dell'azienda risulta pari a 25,54 MWh, con una prevalenza di energia proveniente da fonti non rinnovabili, che rappresentano 18,95 MWh del totale, generate esclusivamente attraverso combustibili fossili.

Parallelamente, l'azienda utilizza anche energia da fonti rinnovabili per un totale di 6,59 MWh, composta principalmente da energia acquistata da fonti rinnovabili (5,61 MWh) e, in

misura minore, da energia prodotta e autoconsumata da fonti rinnovabili (0,98 MWh). Non risultano invece consumi di energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili, né contributi derivanti da carbone, gas naturale, prodotti petroliferi, nucleare o altre fonti nel mix elettrico acquistato.

Complessivamente, i dati evidenziano una presenza significativa di fonti fossili nel profilo energetico aziendale, accompagnata tuttavia da un contributo delle fonti rinnovabili che rappresenta circa il 26% del consumo energetico totale, a conferma di un orientamento verso una progressiva integrazione di energia a minore impatto ambientale.

4.2 Emissioni di gas effetto serra

Tabella 10: Emissioni lorde di gas a effetto serra (B3-30)

Emissioni di GES (tCO _{2eq})	2025
Emissioni di GHG - Scope 1	3,47
Emissioni di GHG - Scope 2	0
Totale	3,47

Nel 2025 le emissioni complessive di gas a effetto serra (GHG) dell'azienda risultano pari a 3,47 tCO₂ eq, interamente attribuibili alle emissioni Scope 1, ovvero alle emissioni dirette derivanti dai consumi di combustibili all'interno delle attività aziendali.

Le emissioni Scope 2 risultano pari a zero, in quanto l'energia elettrica acquistata nel corso dell'anno proviene esclusivamente da fonti rinnovabili, senza ricorso a energia elettrica da fonti non rinnovabili. Questo risultato, già evidenziato nell'analisi dei consumi energetici, ha consentito di eliminare completamente le emissioni indirette associate all'approvvigionamento elettrico.

Nel complesso, il profilo emissivo evidenzia un impatto climatico contenuto e conferma il contributo della scelta di approvvigionarsi con energia elettrica rinnovabile al 100% nel percorso di riduzione delle emissioni e miglioramento delle performance ambientali aziendali.

Intensità emissiva

Tabella 11: intensità emissiva 2025

Intensità Emissiva	2025	UdM
/Dipendenti	0,50	tCO _{2eq} /dipendenti
/Fatturato	6,82	tCO _{2eq} /M€

Nel 2025 l'intensità emissiva dell'azienda risulta pari a 0,50 tCO₂ eq per dipendente e 6,82 tCO₂ eq per milione di euro di fatturato. Questi indicatori permettono di valutare il livello delle

emissioni in rapporto sia alla dimensione dell'organizzazione sia al valore economico generato.

I valori registrati evidenziano una limitata incidenza delle emissioni climalteranti rispetto alle attività aziendali e risultano coerenti con il contenuto livello di emissioni complessive rilevate nel periodo. Il risultato è inoltre favorito dalla scelta di approvvigionarsi di energia elettrica proveniente al 100% da fonti rinnovabili, che ha consentito di azzerare le emissioni Scope 2 e contribuire al miglioramento del profilo ambientale complessivo dell'azienda.

Cap. 5 Persone

5.1 Forza lavoro: composizione e caratteristiche

Tabella 12: Numero totale di dipendenti per tipo di contratto di lavoro (B8-39)

Tipo di contratto (n°)	2025
Contratto a tempo determinato	0
Contratto a tempo indeterminato	7
Totale dipendenti	7

Tabella 13: Numero totale di dipendenti per genere (B8-39)

Genere	2025
Uomo	5
Donna	2
Non segnalato	0
Totale dipendenti	7

Nel 2025 l'organico aziendale è composto da 7 dipendenti, tutti assunti con contratto a tempo indeterminato. L'assenza di contratti a tempo determinato evidenzia una struttura occupazionale interamente basata su rapporti di lavoro stabili, a conferma dell'orientamento dell'azienda verso la continuità occupazionale e la valorizzazione delle risorse nel medio-lungo periodo.

Dal punto di vista della composizione per genere, la popolazione aziendale risulta costituita da 5 uomini e 2 donne, senza casi di genere non segnalato. La distribuzione evidenzia una prevalenza della componente maschile, mantenendo comunque una presenza femminile all'interno dell'organizzazione.

Nel complesso, i dati descrivono una struttura organizzativa di dimensioni contenute caratterizzata da elevata stabilità contrattuale e da una composizione di genere che potrà continuare a essere monitorata nel tempo nell'ambito delle politiche di inclusione e valorizzazione delle persone.

5.2 Salute e sicurezza

Tabella 14: Numero e tasso di infortuni (B9-41)

	2025
Numero di infortuni sul lavoro nel periodo di riferimento	0
Numero totale di ore lavorate in un anno da tutti i dipendenti	9.263,5
Tasso di infortuni nel periodo di riferimento	0

Tabella 15: Numero di decessi (B9-41)

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

Nel 2025 l'Azienda conferma risultati positivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, registrando assenza di infortuni, decessi correlati all'attività lavorativa e malattie professionali nel periodo di riferimento.

A fronte di un totale di 9.263,5 ore lavorate nel corso dell'anno, il tasso di infortuni risulta pari a zero, evidenziando il mantenimento di condizioni operative sicure e di un efficace presidio delle attività di prevenzione e tutela dei lavoratori.

Nel complesso, i dati confermano l'impegno dell'azienda nel garantire un ambiente di lavoro orientato alla sicurezza, alla prevenzione dei rischi e al benessere delle persone.

5.3 Condizioni di lavoro

Tabella 16: Retribuzione minima (B10-42)

	2025
Nr. di dipendenti che ricevono una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile	7
Nr. totale di dipendenti	7
% di dipendenti con retribuzione pari o superiore al salario minimo	100%

Tabella 17: Gender pay gap (B10-42)

	2025
Retribuzione lorda oraria media dei dipendenti di sesso maschile	23,79
Retribuzione lorda oraria media dei dipendenti di sesso femminile	17,36
Gender pay gap	0,27

Tabella 18: Percentuale di dipendenti coperti da contrattazione collettiva (B10-42)

	2025
Numero di dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	7
Numero di dipendenti	7
% di dipendenti coperti da contrattazione collettiva	100%

Nel 2025 l'azienda garantisce che il 100% dei dipendenti riceva una retribuzione pari o superiore al salario minimo applicabile, confermando il rispetto degli standard retributivi

previsti e l'attenzione verso condizioni economiche adeguate all'intera popolazione aziendale.

Parallelamente, tutti i 7 dipendenti risultano coperti da contratti collettivi di lavoro, con una copertura pari al 100%, a testimonianza dell'adozione di un sistema contrattuale orientato alla tutela dei lavoratori e alla regolazione trasparente dei rapporti di lavoro.

Dal punto di vista retributivo, la retribuzione lorda oraria media risulta pari a 23,79 € per i dipendenti di sesso maschile e 17,36 € per i dipendenti di sesso femminile. Il gender pay gap, pari a 0,27, evidenzia una differenza retributiva tra generi che rappresenta un elemento da monitorare nel tempo per comprendere i fattori sottostanti e favorire un progressivo rafforzamento dell'equità retributiva.

Nel complesso, i dati evidenziano una situazione positiva sotto il profilo della tutela contrattuale e del rispetto dei livelli retributivi minimi, accompagnata dall'opportunità di mantenere attenzione sull'evoluzione degli indicatori di equilibrio retributivo.

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, EE 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 caso del Gruppo Eneretica, 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 del Gruppo. 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.

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 Engineering 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, all'ambiente e alle persone non si ferma al servizio fornito, ma 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.

5.4 Formazione e sviluppo professionale

Tabella 19: Formazione (B10-42)

	2025
Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendenti di sesso maschile	12,5
Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendenti di sesso femminile	28
Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	17,14

Nel 2025 l'Azienda ha confermato il proprio impegno nello sviluppo delle competenze e nella crescita professionale delle persone, registrando una media di 17,14 ore di formazione per dipendente nel corso dell'anno.

L'analisi per genere evidenzia una media di 12,5 ore di formazione per i dipendenti di sesso maschile e 28 ore per le dipendenti di sesso femminile, mostrando una distribuzione differenziata delle attività formative nel periodo considerato. Il dato può riflettere differenti esigenze di sviluppo, percorsi professionali o opportunità formative attivate all'interno dell'organizzazione.

Nel complesso, l'investimento in formazione rappresenta un elemento rilevante per il rafforzamento delle competenze interne e per il supporto alla crescita professionale, contribuendo allo sviluppo del capitale umano e alla capacità dell'azienda di affrontare l'evoluzione del contesto operativo.

Appendice B — Tabella di riconciliazione GRI / VSME/ Buona Impresa

GOVERNANCE			Strumento di Autovalutazione della Buona Impresa		
GRI Standards	VSME	VSNE 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	B7	38. a-b-c	Prodotto	Contributo alla società	Prodotti e servizi sostenibili

provenivano da riciclo					
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