



Report di Sostenibilità



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari stakeholder,
nel corso dell'ultimo anno l'azienda/il gruppo ha rafforzato la propria posizione di leadership nel mercato di riferimento del packaging alimentare.

Questo è stato possibile grazie a investimenti in nuovi macchinari e con il supporto di personale qualificato.

Tutto questo ha permesso di aumentare il nostro organico che ha registrato un numero di 21 nuovi assunti, forte di una politica del lavoro che consente di raggiungere gli obiettivi che l'azienda anno dopo anno si propone.

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

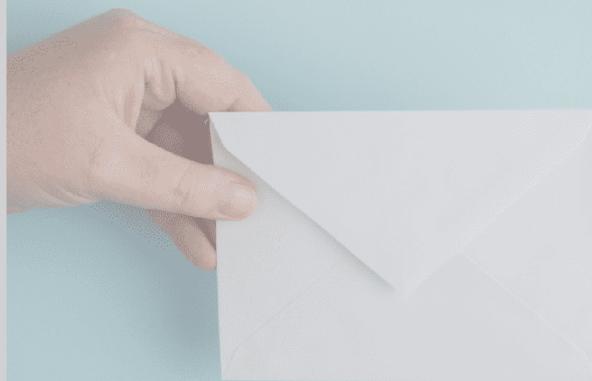
Il nuovo anno ci impone quindi di porre la nostra attenzione e impegno sui temi quali:

- salvaguardia dell'ambiente
- impatto e relazione dell'organizzazione con il territorio, con le persone, i dipendenti, i fornitori, i clienti, ed in generale con le comunità con cui si opera o con cui siamo in relazione, oltre alla valutazione delle performance sociali raggiunte
- remunerazione dei dirigenti, trasparenza delle decisioni e delle scelte aziendali e rispetto delle minoranze, valutazione delle performance relative alla governance raggiunte dalla nostra organizzazione

Per il prossimo futuro, infatti, intendiamo sviluppare questo settore, ampliando la nostra offerta di servizi/prodotti.

In questo modo ci auguriamo di raggiungere nel lungo periodo gli obiettivi fissati.

Non dobbiamo tuttavia mai trascurare le relazioni che l'azienda/il gruppo instaura con i propri stakeholder, che ricoprono un'importanza decisiva senza i quali non sarebbe possibile definire una strategia di sviluppo sostenibile che tenga conto dei bisogni, delle esigenze di ciascun di loro e degli impatti che le azioni realizzate, generano. Gli stakeholder esterni e interni sono una forza portante e siamo davvero onorati che il legame con loro si rafforzi anno dopo anno, sintomo di una fiducia reciproca che poggia su solide basi grazie all'impegno profuso da dirigenti, impiegati e operatori di linea, ognuno con le proprie capacità e competenze professionali.



CORPORATE IDENTITY

Dal 1995, la nostra azienda si presenta come un'importante realtà industriale affermata sia a livello nazionale che internazionale. Chiave del nostro successo è senza dubbio da ricercarsi nella particolare attenzione verso i nostri clienti che stimola il continuo rinnovamento, la ricerca costante e lo sviluppo ai più alti livelli tecnologici.

Oggi la Ca.Dis.Srl è una importante realtà industriale che opera principalmente nella produzione di prodotti di largo consumo, destinati prevalentemente alla G.D. e alla D.O.

Grazie alla versatilità di quattro linee di produzione per i rotoli, dieci linee per lo stampaggio di contenitori in alluminio, ed il reparto di confezionamento dei contenitori, interamente automatiche ed al nuovissimo reparto di Cartotecnica, la Ca.Dis. Srl, è ormai tra i leader assoluti in Italia nei principali segmenti di mercato: rotoli in alluminio, pellicola, carta forno, vaschette in alluminio, sacchetti per la congelazione. Tutto a Km zero in quanto tutto il processo produttivo viene realizzato nei sito di San Marco Argentano.

Alla Ca.Dis. Srl si affianca una consolidata Ditta di Trasporti e Logistica che con i suoi venticinque mezzi di trasporto consente di distribuire i propri prodotti su tutto il territorio nazionale.

Il nostro marchio "OTTIMO" ed i prodotti a marchio delle più importanti catene della distribuzione moderna, sono infatti in grado di soddisfare le più diverse necessità dei consumatori.

Tali risultati sono frutto, non solo di una strategia di lungo periodo ben definita, ma soprattutto dell'impegno di ciascun dipendente e attore coinvolto nella nostra catena del valore. I nostri principi hanno da sempre guidato ogni nostra singola scelta.

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

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

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



REPORT HIGHLIGHTS

Fornitori
sostenibili



Materiali
riciclati



Utilizzo di energie
rinnovabili





Your engine for sustainability intelligence ®



PRINCIPLE OF **GOVERNANCE**





GOVERNANCE

Oltre ai principi di una Governance responsabile, fondamentali per garantire un agire consapevole e rispettoso, diventa sempre più cruciale per le aziende concentrarsi sulla creazione di valore a lungo termine e sulla definizione di obiettivi che integrino gli impatti economici, ambientali e sociali generati o subiti indirettamente nel proprio business.



In qualità di azienda, abbiamo compreso appieno l'importanza della Governance per raggiungere tali obiettivi, fungendo da guida verso scelte responsabili non solo sul piano economico-finanziario, ma anche sociale e ambientale, costruendo così legittimità nei confronti dei nostri stakeholder.

In questo contesto, è fondamentale orientare le aspirazioni aziendali verso una maggiore consapevolezza e rispetto degli impatti ambientali e sociali su quelli economici, valutandone i rischi e proteggendo gli interessi degli stakeholder, calcolando attentamente gli effetti finanziari delle relative decisioni.



TEMI DI SOSTENIBILITÀ RILEVANTI

I temi di sostenibilità rivestono un'importanza cruciale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo responsabile e a lungo termine. La considerazione di questi temi consente alle aziende di affrontare le sfide globali, come il cambiamento climatico, la scarsità delle risorse naturali e le disuguaglianze sociali, mentre crea opportunità per l'innovazione, la crescita e la competitività.

La nostra azienda ha intrapreso un processo meticoloso per identificare i temi di sostenibilità rilevanti. Abbiamo avviato questa analisi partendo da molteplici fonti e metodologie.

Abbiamo basato l'identificazione dei temi di sostenibilità sulla nostra strategia aziendale, integrando le dimensioni di sostenibilità direttamente nei nostri obiettivi aziendali e nelle nostre priorità strategiche.

La seguente tabella presenta gli aspetti ESG considerati rilevanti per ciascuna categoria di stakeholder.

G-T1	Aspetti ESG rilevanti
Dipendenti	<ul style="list-style-type: none">• la sicurezza sul lavoro• i diritti dei lavoratori• l'uguaglianza e la giustizia sociale• pagare adeguatamente il personale• il benessere e l'inclusione delle persone che lavorano in azienda
Fornitori	<ul style="list-style-type: none">• pagare adeguatamente i fornitori• privilegiare materie prime certificate e del territorio• privilegiare materie prime sostenibili e riciclabili
Consumatori e utenti finali	<ul style="list-style-type: none">• realizzare prodotti e servizi utili e in grado di migliorare la vita dei consumatori• realizzare prodotti che soddisfino non solo le esigenze del cliente finale ma che sia anche in grado di "sosten
Comunità impattate	<ul style="list-style-type: none">• ridurre le emissioni inquinanti• utilizzare le energie rinnovabili• diminuire l'impatto ambientale• contenere il consumo di acqua (e delle altre risorse del Pianeta)• raccogliere e smaltire atte



STRATEGIA E MODELLO AZIENDALE

Nel contesto attuale, l'attenzione verso i temi ESG è diventata cruciale per le aziende desiderose di dimostrare un impegno concreto verso la sostenibilità e la responsabilità sociale. In questa sezione, esploreremo il nostro approccio ai temi ESG, evidenziando il nostro modello organizzativo e gli obiettivi volti a promuovere una crescita sostenibile e un impatto positivo sulla società e sull'ambiente.

La nostra azienda opera nel settore:

Fabbricazione di carta e di prodotti di carta

Fabbricazione di vaschette in alluminio e rotoli di carta forno, alluminio e pellicola

Le principali attività della nostra azienda sono:

Fabbricazione di carta e cartone ondulato e di imballaggi di carta e cartone -
Fabbricazione di imballaggi in materie plastiche, alluminio e carta forno

La sostenibilità aziendale è una priorità sempre più importante per molte organizzazioni, che cercano di integrare pratiche sostenibili nei loro obiettivi e strategie. La nostra azienda ha stabilito obiettivi di sostenibilità a livello qualitativo, focalizzandosi su risultati e impatti desiderati in linea con i principi della sostenibilità.

Nel quadro della sostenibilità aziendale, è importante tracciare gli obiettivi ambientali, sociali e di governance che un'azienda ha già raggiunto o intende perseguire. La seguente tabella fornisce una panoramica degli obiettivi conseguiti nell'ultimo anno e di quelli che si intendono perseguire nel prossimo anno, fornendo così una visione chiara del percorso di sostenibilità dell'azienda.

G-T 2	Obiettivi conseguiti nell'ultimo anno	Obiettivi da perseguire per il prossimo anno
Ambientale	-riduzione rifiuti da smaltire rispetto a quelli riciclabili -riduzione degli scarti di produzione - quantità di CO2 evitata grazie al fotovoltaico - inserito nel piano formativo educazione ambientale	-riduzione del 10% dei rifiuti sia da smaltire che riciclabili -ampliamento dell'impianto fotovoltaico - aumento delle ore di formazione sulla cultura della sostenibilità
Sociale	-Formazione sulla cultura della sostenibilità - Promuovere buone pratiche e sistemi di autocontrollo aziendale volti ad aumentare i livelli	-Incremento ore formazione



di sicurezza negli ambienti
di lavoro

Governance	Nominato responsabile Piano Sostenibilità	creazione di un gruppo di lavoro di supporto al responsabile che monitori il perseguimento degli obiettivi relativi alle altre tre aree e riporti trimestralmente all'amministratore delegato
------------	--	---

Gli obiettivi di sostenibilità della nostra azienda sono completamente integrati nelle nostre strategie e politiche aziendali. Siamo impegnati a garantire che la sostenibilità sia al centro delle nostre decisioni aziendali e delle nostre operazioni quotidiane, contribuendo così a un impatto positivo su scala più ampia.

La nostra azienda ha attuato dei flussi informativi interni per la raccolta, la misurazione e il reporting degli obiettivi di sostenibilità, ma al momento non utilizziamo una piattaforma tecnologica dedicata a questo scopo.

Le informazioni dichiarate dalla nostra azienda sono redatte su base consolidata. Questo approccio ci consente di presentare una visione completa e unificata delle nostre performance e del nostro impegno verso la sostenibilità, considerando l'intera entità aziendale e le sue operazioni.

La nostra azienda è in grado di fornire dettagli sulla composizione e sull'organizzazione degli organi di amministrazione, gestione e controllo. Questo include informazioni sui membri chiave di tali organi, il loro ruolo e le responsabilità specifiche all'interno della struttura aziendale.

Nella nostra azienda sono presenti delle figure deputate alla gestione dei temi di sostenibilità (es. Manager HSE, Energy manager,...).

I risultati relativi alle questioni di sostenibilità vengono regolarmente rendicontati ai massimi livelli aziendali e agli enti di governo aziendali, laddove presenti. Ciò assicura un'adeguata trasparenza e responsabilità nell'affrontare le sfide e nell'implementare le iniziative legate alla sostenibilità all'interno dell'azienda.



IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

L'analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità in ambito ESG è essenziale per guidare le decisioni aziendali, per favorire la trasparenza e la responsabilità, nonché per promuovere la sostenibilità e il successo a lungo termine dell'azienda.

L'azienda possiede la capacità di dettagliare i principali rischi e opportunità in materia di sostenibilità che si trova a fronteggiare nel proprio settore di attività, offrendo così una comprensione approfondita delle dinamiche ambientali, sociali e di governance che la coinvolgono.

L'azienda monitora come i rischi legati a tematiche di sostenibilità variano nel tempo, anche in relazione agli obiettivi di prevenzione e mitigazione definiti dall'azienda stessa.

Le seguenti categorie di stakeholder lungo la value chain state considerate nell'identificazione e gestione dei principali rischi e di opportunità legati a tematiche di sostenibilità:

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

Per quanto riguarda invece i potenziali effetti finanziari legati all'azienda, sono stati valutati i seguenti temi:

- Biodiversità
- Inquinamento
- Utilizzo risorse idriche
- Biodiversità
- Economia circolare e utilizzo delle risorse

Di seguito tabella riassuntiva dei rischi evidenziati per ciascuna categoria di attività



TEMI PRIORITARI	FATTORI DI RISCHIO
<p>Governance solida e trasparente per la crescita sostenibile</p> <p>Etica, lotta alla corruzione e compliance</p>	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali)• Commissione di reati connessi al D.Lgs. 231/2001• Non conformità alla normativa in materia fiscale• Responsabilità amministrativa della società per violazione di norme e regolamenti• Responsabilità penale del management per violazione di norme• Violazione dei criteri di condotta previsti dal Codice Etico• Violazione della riservatezza o abuso delle informazioni privilegiate• Impatto operativo, economico e reputazionale negativo derivante da comportamenti contrari all'etica, a norme e regolamenti
<p>Dialogo e comunicazione efficace e trasparente verso gli stakeholder</p> <p>(</p>	<ul style="list-style-type: none">• Comunicazione inefficace verso gli stakeholder• Errori/omissioni nei contenuti di una campagna di comunicazione di prodotto/servizio• Contenziosi con Enti pubblici• Commissione di reati verso la Pubblica Amministrazione• Comunicazione inefficace verso i dipendenti• Violazione dei criteri di condotta previsti dal Codice Etico
<p>Gestione sostenibile della catena di fornitura</p>	<ul style="list-style-type: none">• Qualifica di un fornitore non conforme agli standard qualitativi/di sostenibilità del Gruppo• Infortuni e malattie professionali di lavoratori di imprese terze• Inosservanza delle norme in materia di salute e sicurezza dei lavoratori da parte dei fornitori• Violazione dei criteri di condotta del Codice Etico e delle normative vigenti da parte di fornitori• Comportamenti di fornitori che non tengono conto dei valori della diversità e dell'inclusione• Comportamenti di fornitori non conformi alle normative ambientali e alle politiche ambientali del Gruppo
<p>Circular economy: gestione, raccolta differenziata, e riuso dei rifiuti</p>	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile• Impatti non coerenti con le direttive sull'economia circolare o impatti negativi su ambiente, salute e sicurezza con conseguenti effetti negativi reputazionali ed economici



TEMI PRIORITARI	FATTORI DI RISCHIO
	<ul style="list-style-type: none">• Perdita di autorizzazioni ambientali• Non corretto trattamento dei rifiuti da parti di dipendenti o fornitori
Efficienza energetica, rinnovabili e teleriscaldamento	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile• Evoluzioni del quadro normativo/ regolamentare in materia di incentivi per interventi di efficientamento energetico
Innovazione, smart city e mobilità sostenibile	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Aziendale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile• Ritardo nel cambiamento tecnologico•
Tutela della biodiversità	<ul style="list-style-type: none">• Evento naturale/accidentale con ripercussioni sui meccanismi di deflusso minimo vitale ai sensi delle disposizioni normative• Possibili lacune nel presidio dell'impatto sulla biodiversità degli impianti, delle attività o dei servizi• Sversamenti accidentali impattanti sulla biodiversità
Sviluppo economico e valore per il territorio	<p>FATTORI DI RISCHIO</p> <ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Aziendale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali)• Riduzione del valore distribuito agli stakeholder• Perdita di opportunità di crescita nei settori di attività• Comunicazione inefficace delle performance• Mancato raggiungimento della qualità del servizio
Sviluppo delle comunità locali Educazione alla sostenibilità	<ul style="list-style-type: none">• Disarticolazione dei rapporti con i soggetti rappresentativi del territorio con conseguente impatto reputazionale negativo



TEMI PRIORITARI	FATTORI DI RISCHIO
Gestione efficiente, affidabile e sicura dei processi e delle infrastrutture	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Aziendale e conseguenti impatti negativi (operativi, economici e reputazionali) anche sulla accessibilità a strumenti di finanza sostenibile• Eventi emergenziali o di crisi che possono comportare l'interruzione dei processi aziendali• Danneggiamenti a terzi (persone e/o cose) riconducibili ad attività svolte dall'azienda• Sversamenti accidentali impattanti su suolo o acqua• Non conformità in materia di trattamento dei dati personali• Procedimenti legali da parte dei consumatori• Compromissione della continuità e della qualità delle forniture
Qualità del prodotto e orientamento al cliente	<ul style="list-style-type: none">• Perdita di clienti• Errori nell'addebito dei servizi e nella gestione del credito• Riduzione dei livelli di soddisfazione dei clienti• Pratiche commerciali non coerenti con il quadro normativo/regolamentare vigente• Mancato rispetto dei protocolli e delle normative a tutela dei clienti• Mancata o scorretta gestione delle relazioni con i clienti• Contenziosi con clienti, Associazioni di Consumatori/ Class action• Inefficacia della strategia commerciale
Occupazione, sviluppo delle risorse umane e welfare	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Aziendale• Perdita di competenze chiave/inadeguatezza dei profili professionali• Perdita di talenti• Rallentamento/interruzione dell'operatività e/o compromissione del livello di qualità del prodotto per cause riconducibili ad assenza di personale• Politiche di esternalizzazione non gestite adeguatamente• Sanzioni e multe per mancato rispetto delle normative giuslavoristiche• Scarsa attenzione al benessere dei dipendenti• Scarso equilibrio tra lavoro e vita privata
Relazioni industriali	<ul style="list-style-type: none">• Rallentamento/interruzione dell'operatività a causa di scioperi dei lavoratori (es. in occasione del rinnovo del



TEMI PRIORITARI	FATTORI DI RISCHIO
	contratto collettivo, trasformazione dell'attività, cambiamenti organizzativi ecc.)
Diversità e inclusione	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Aziendale• Politiche/comportamenti collettivi/ individuali che non tengono conto dei valori della diversità e dell'inclusione• Contenuti pubblicitari percepiti come discriminatori
Salute e sicurezza dei lavoratori	<ul style="list-style-type: none">• Infortuni e malattie professionali di dipendenti• Eventi epidemici con ripercussioni sulla salute dei lavoratori• Responsabilità civile e/o penale delle figure previste dal D.Lgs 81/08• Inosservanza delle norme in materia di salute e sicurezza• Impatto operativo, economico e reputazionale negativo connesso al mancato presidio della salute e sicurezza dei lavoratori



ETICA ED INTEGRITÀ

L'etica e l'integrità rivestono un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda, poiché influiscono su ogni aspetto delle sue operazioni e relazioni con gli stakeholder. Queste definiscono il modo in cui un'azienda si comporta, prende decisioni e gestisce le sue relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, investitori.

Il comportamento etico, in linea con le leggi applicabili e le norme condivise per il comportamento aziendale, è una componente critica per la creazione di valore a lungo termine.

L'azienda si è quindi dotata di procedure anticorruzione attraverso un codice etico e un processo strutturato di gestione.

Di seguito, sono riportate le percentuali di membri dell'organo esecutivo e di dipendenti che hanno ricevuto formazione sulle politiche e sulle procedure di anticorruzione.

G-T 3	Percentuale %
Organo esecutivo	90,00
Dipendenti	14,00

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

L'azienda è in grado di descrivere i propri meccanismi interni ed esterni per verificare la messa in atto di comportamenti etici e legali da parte dei propri dipendenti e per tracciare i comportamenti illeciti, non etici o la mancanza di integrità.

Di seguito sono riportati il numero di episodi di corruzione avvenuti all'interno della nostra azienda suddivisi per anno.

G-T 4	2023	2022	2021
Numero di episodi di corruzione	0	0	0

La nostra azienda implementa diverse iniziative volte a sviluppare e promuovere la cultura aziendale. Queste iniziative vengono comunicate anche all'esterno per garantire trasparenza e coinvolgimento degli stakeholder.



L'azienda offre la massima trasparenza riguardo alle modalità e alle tempistiche di pagamento verso i vari business partner. Queste informazioni sono chiaramente definite nei nostri contratti, garantendo una gestione chiara e trasparente delle transazioni commerciali.



GESTIONE DELLA CATENA DI VALORE

La catena del valore rappresenta l'intero ciclo di vita dei nostri prodotti e servizi, dalla progettazione e produzione fino alla distribuzione e alla fine del ciclo di vita del prodotto.

Come azienda siamo da sempre consapevoli dell'importanza dell'interconnessione virtuosa attraverso l'intera value chain, e questo soprattutto per i temi di sostenibilità e responsabilità aziendale. Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, l'azienda:

- Coinvolge i propri fornitori di primo livello della value chain.

Abbiamo intenzione di adottare per il prossimo anno una piattaforma informatica per coinvolgere i nostri fornitori e misurarne le performance di sostenibilità.

La strategia di coinvolgimento dei fornitori adottata è quella di:

- Inserire e/o utilizzare nei processi di gara e/o qualifica dei criteri che premiano le imprese più sostenibili.

<i>G-T 5</i>	<i>Richieste Generiche per stimolare consapevolezza</i>	<i>Definizione puntuale di obiettivi e/o criteri di valutazione</i>
Environment	utilizzo nei processi di qualifica di criteri premianti per le imprese più sostenibili: utilizzo di fonti rinnovabili riduzione emissioni inquinanti economia circolare smaltimento differenziato rifiuti	punteggio da 1 a 8 in base alle risposte date sul questionario di valutazione per la qualifica del fornitore
Social	utilizzo nei processi di qualifica di criteri premianti per le imprese impegnate in: sicurezza sul lavoro - diritti dei lavoratori -l'uguaglianza e la giustizia sociale -benessere e l'inclusione delle	punteggio da 1 a 8 in base alle risposte date sul questionario di valutazione per la qualifica del fornitore
Governance	investire in innovazione, tecnologia, digitalizzazione e ricerca utilizzo di materiali bio-based predilezione per filiere corte di approvvigionamento di materie prime;	punteggio da 1 a 8 in base alle risposte date sul questionario di valutazione per la qualifica del fornitore



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

A testimonianza del nostro impegno, informiamo i nostri clienti in relazione all'impatto dei nostri prodotti e/o servizi, e per cui siamo in grado di misurarne l'impatto, sulle seguenti tematiche:

- Inquinamento
- Utilizzo risorse idriche
- Biodiversità
- Economia circolare e utilizzo delle risorse
- -
- -



Your engine for sustainability intelligence ®



ENHANCE **SOCIAL**





SOCIAL

Le persone sono, senza dubbio, cruciali per la nostra organizzazione: rappresentano i dipendenti, i lavoratori, i clienti, i fornitori, i distributori, i venditori, gli investitori, ... e la loro crescita – in conoscenza, prosperità e benessere – è centrale per il successo di tutti.

Le questioni sociali influenzano inoltre la reputazione e la fiducia del marchio, ed hanno un impatto diretto sulla nostra capacità di attrarre e trattenere talenti, promuovere un ambiente di lavoro sicuro e inclusivo, e contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo.

Come azienda abbiamo quindi scelto di investire sul valore delle persone, sia lato capitale umano (per esempio la conoscenza individuale, le capacità, le competenze, ...) che lato capitale sociale (per esempio la condivisione di norme, valori, ...).

Concentrandoci sui dipendenti, pilastro fondamentale su cui l'azienda fonda le proprie attività, si offre loro un ambiente sicuro, con condizioni di lavoro stimolanti, meritocratiche, rispettose dei diritti e non discriminanti. Inoltre, l'azienda favorisce, stimola e incentiva la loro crescita professionale e ne promuove il benessere.

Siamo fermamente convinti che un forte impegno sociale non solo sia giusto dal punto di vista etico, ma rappresenti anche una fonte di vantaggio competitivo e di valore a lungo termine per la nostra azienda.





DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

La diversità e l'inclusione rivestono un ruolo cruciale nell'ambito dell'ESG per le aziende che mirano a creare valore a lungo termine. La promozione di una cultura aziendale inclusiva, che accoglie e valorizza le differenze di genere, età, razza, abilità e background, non solo riflette l'etica aziendale, ma contribuisce anche a migliorare la produttività, l'innovazione e la reputazione aziendale.

La nostra azienda si impegna attivamente a promuovere la diversità, l'inclusione e le pari opportunità tra i nostri dipendenti. Abbiamo adottato una politica chiara in tal senso, comunicata non solo internamente, ma anche all'esterno attraverso documenti pubblici come il nostro sito web e altri canali di comunicazione.

Infatti, garantire pari opportunità a tutti i dipendenti a livello di assunzioni, formazione, crescita e promozioni, indipendentemente dal genere, razza, età è un punto fondamentale su cui vogliamo impegnarci per migliorare l'integrazione di tutti all'interno del mercato del lavoro.

I seguenti dati relativi all'organico aziendale mostrano la distribuzione dei dipendenti per genere espresso in percentuale.

S-T1	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere	74,00	20

Di seguito sono presentati i dati relativi ai nostri dipendenti, suddivisi per tipologia di contratto e genere. I seguenti numeri rappresentano la percentuale di uomini e donne impiegati a tempo indeterminato, a tempo determinato e con orario variabile nella nostra azienda.

S-T2	Uomini %	Donne %
Dipendenti per genere a tempo indeterminato	71	29
Dipendenti per genere a tempo determinato	0	100
Dipendenti per genere ad orario variabile	0	0

La nostra azienda monitora costantemente l'andamento delle nuove assunzioni e del turnover dei dipendenti. Questo ci consente di valutare attentamente la nostra strategia di gestione delle risorse umane e di adottare eventuali misure correttive per garantire un flusso di personale stabile.

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



Di seguito forniamo i dati relativi alle nostre assunzioni e al turnover dei dipendenti, suddivisi per genere e fasce d'età. Queste informazioni ci consentono di valutare attentamente il nostro processo di reclutamento e la gestione del personale, garantendo un'analisi completa e accurata della nostra forza lavoro. Nella tabella presentiamo il numero di dipendenti assunti e la percentuale di turnover per uomini e donne, suddivisi nelle fasce d'età sotto i 30 anni, tra i 30 e i 50 anni, e oltre i 50 anni.

S-T3	Assunzioni Uomini	Turnover Uomini %	Assunzioni Donne	Turnover Donne %
Età < 30 anni	11	20%	3	14%
30 anni < età > 50 anni	1	2%	1	5%
Età > 50 anni	0	0%	0	0%

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

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

La nostra azienda favorisce l'imprenditoria giovanile attraverso diverse iniziative. Queste possono includere mentorship, supporto finanziario, accesso a reti professionali o altre opportunità che favoriscono lo sviluppo e il successo dei giovani imprenditori nel loro percorso imprenditoriale.



DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani riveste un'importanza fondamentale per qualsiasi azienda impegnata a operare in modo etico e responsabile. Garantire il rispetto dei diritti umani non solo è un dovere morale, ma è anche essenziale per mantenere la fiducia e la reputazione aziendale.

La nostra azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai diritti umani e rischi ad essi connessi. Questa politica è stata comunicata anche all'esterno attraverso documenti pubblici, come il nostro sito web, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e il rispetto dei diritti umani.

Infatti, siamo consapevoli come azienda che un meccanismo con il quale identificare e riportare le violazioni dei diritti umani è indispensabile per poter monitorare ed eventualmente prevenire l'insorgere di tali problematiche.

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

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero totale di rischi sulla base dei paesi in cui opera l'azienda.

S-T 6 Paesi	Numero di rischi
ITALIA	<ul style="list-style-type: none">• Mancato raggiungimento dei target previsti dal Piano Aziendale• Politiche/comportamenti collettivi/ individuali che non tengono conto dei valori della diversità e dell'inclusione• Contenuti pubblicitari percepiti come discriminatori• Violazione dei criteri di condotta e delle normative vigenti da parte di dipendenti• Azioni discriminatorie verso clienti e dipendenti• Violazione dei diritti dei cittadini disabili• Violazione dei diritti dei dipendenti e dei collaboratori nella catena di fornitura• Impatti operativi, economici e reputazionali negativi derivanti alla violazione dei diritti umani

L'azienda ha stabilito chiari obiettivi per ridurre il numero di possibili rischi emersi dalla nostra analisi dei diritti umani. Questi obiettivi sono stati formulati per garantire un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso, in linea con i nostri principi di sostenibilità e responsabilità aziendale.



La nostra azienda è in grado di adottare tempestivamente misure di mitigazione e correttive per affrontare eventuali impatti negativi sui diritti umani. Questa capacità ci consente di rispondere prontamente a situazioni critiche e di minimizzare gli effetti dannosi sulle persone coinvolte.

Ora passiamo a esaminare le attività e le tipologie di fornitori considerati a rischio di incidenti relativi ai diritti umani per la nostra azienda. Questo ci permette di comprendere meglio i potenziali rischi lungo la nostra catena di approvvigionamento e di garantire che i nostri fornitori operino nel rispetto dei diritti umani.

AL MOMENTO NON SONO STATI CONSIDERATE TIPOLOGIE DI FORNITORI CHE POSSANO PORTARE AD INCIDENTI RELATIVI AI DIRITTI UMANI.

La nostra azienda verifica attentamente i limiti minimi di età dei candidati all'assunzione. Questo processo è fondamentale per garantire il rispetto delle normative sul lavoro minorile e per assicurare che tutte le assunzioni avvengano nel pieno rispetto dei diritti umani e delle leggi vigenti.

Inoltre, la nostra azienda si astiene da ogni forma di lavoro forzato. Ci impegniamo fermamente a rispettare i diritti fondamentali dei lavoratori e ad evitare qualsiasi pratica che possa essere considerata coercitiva o abusiva. Questo impegno si riflette nel nostro costante monitoraggio delle condizioni di lavoro e nell'adozione di politiche che promuovono un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso dei diritti umani.

L'azienda effettua regolarmente verifiche per monitorare e/o accertare l'adeguatezza del salario del nostro personale. Questo processo è fondamentale per garantire che i nostri dipendenti ricevano una retribuzione equa e adeguata al loro ruolo e alle loro responsabilità. Ci impegniamo a mantenere standard salariali competitivi nel rispetto dei diritti dei nostri lavoratori e delle normative vigenti.

In aggiunta, le ore di lavoro straordinario nella nostra azienda sono retribuite con una maggiorazione rispetto alla paga oraria standard. Questo impegno riflette il nostro rispetto per i diritti dei lavoratori e l'importanza che attribuiamo a un trattamento equo e adeguato dei dipendenti.

Un altro elemento importante è che nella nostra azienda permettiamo ai nostri lavoratori di iscriversi ai sindacati. Riconosciamo l'importanza della libertà sindacale e sosteniamo attivamente il diritto dei nostri dipendenti di associarsi per tutelare i propri interessi lavorativi e negoziare condizioni di lavoro più eque.

La nostra azienda ha istituito un canale pubblico attraverso il quale è possibile segnalare casi di discriminazione o violazione dei diritti umani. Questo canale è accessibile tramite diversi mezzi, come il sito web dell'azienda, l'indirizzo e-mail dedicato o la posta ordinaria. È importante sottolineare che questo canale è pubblicizzato esternamente e è aperto a tutti coloro che desiderano segnalare



eventuali violazioni, dimostrando il nostro impegno per la trasparenza e la tutela dei diritti umani.



OCCUPAZIONE

Promuovere un'occupazione dignitosa, equa e inclusiva non solo migliora la qualità della vita dei dipendenti, ma contribuisce anche alla coesione sociale e al progresso economico.

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

La nostra azienda ha definito politiche di formazione specifiche per i dipendenti che coprono tutte le dimensioni ESG (Ambientale, Sociale e di Governance). Questo impegno dimostra la nostra volontà di fornire ai nostri dipendenti una formazione completa e approfondita su tutte le questioni legate alla sostenibilità, al fine di promuovere una cultura aziendale responsabile e orientata al futuro.

Nella tabella sottostante si vanno a presentare le informazioni relative al numero medio di ore di formazione fornite e usufruite da ogni dipendente diverse per genere.

S-T 7	Uomini	Donne
Valore Medio Ore di Formazione per genere	31,00	31,00

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda le politiche relative al benessere dei lavoratori. Abbiamo formulato delle linee guida e indicazioni interne all'azienda che comunichiamo anche esternamente ai nostri stakeholder.

L'azienda ha definito dei parametri specifici per misurare e monitorare il benessere dei lavoratori. Questi parametri possono includere una serie di indicatori, come il numero di decessi derivanti da malattie professionali, i casi di malattie professionali registrabili, le principali tipologie di malattie professionali tra i dipendenti, la percentuale di dipendenti partecipanti a programmi relativi alla salute e al benessere, le best practice adottate dall'azienda, il tasso di assenteismo dei dipendenti, il numero di giorni di smartworking concessi per dipendente e le iniziative di welfare promosse.

Infine, abbiamo esaminato il tasso di assenteismo dei dipendenti, un indicatore importante della gestione del personale e del benessere organizzativo. Questo dato rappresenta la percentuale di ore non lavorate rispetto al totale delle ore lavorate, offrendo un'indicazione sul livello di presenza e impegno del nostro personale nell'ambiente lavorativo. Per l'anno in corso il tasso di assenteismo è stato pari al: 6,00 %.



SALUTE

La salute e la sicurezza sul lavoro sono temi di cruciale importanza per tutte le aziende, indipendentemente dal settore di attività. Queste non possono essere trascurate, non solo perché è un obbligo legale, ma anche perché un ambiente di lavoro sicuro e salutare favorisce la fiducia e l'impegno dei dipendenti, riduce l'assenteismo e i costi legati agli infortuni sul lavoro, e contribuisce a costruire una reputazione positiva tra gli stakeholder con cui opera l'azienda.

L'azienda ha un impegno e una strategia chiara per quanto riguarda il sistema di politiche e le regole di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, sia per i dipendenti che per i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Questa strategia è anche comunicata pubblicamente verso l'esterno a tutti gli stakeholder principali.

La nostra azienda monitora e misura la salute e sicurezza dei lavoratori a livello qualitativo. Ci impegniamo attivamente nel monitorare la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti, utilizzando approcci qualitativi per valutare e migliorare il loro benessere sul posto di lavoro.

La seguente tabella fornisce una panoramica dei dati relativi alla sicurezza sul lavoro all'interno dell'azienda, distinguendo tra lavoratori dipendenti e non dipendenti (ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'azienda). I dati sono relativi ai decessi a seguito di infortuni sul lavoro, agli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi (ad esclusione dei decessi) e agli infortuni sul lavoro registrabili.

S-T 8	Numero	Tasso %
Decessi	0	0%
Infortuni gravi sul lavoro	0	0%
Infortuni registrabili sul lavoro	1	0,04%
Ore totali lavorate	2550	

La tabella fornisce un'analisi dettagliata delle denunce per malattie professionali e dei casi di malattie professionali registrabili, specificamente per i lavoratori dipendenti dell'azienda. Le denunce per malattie professionali rappresentano i casi segnalati di malattie riconosciute come correlate al lavoro svolto. Gli altri casi includono le malattie riconosciute come correlate al lavoro e registrate ufficialmente, che richiedono un'adeguata documentazione e segnalazione alle autorità competenti.

S-T 9	2023
Numero di denunce per malattie professionali per i soli lavoratori dipendenti	0



Numero di casi di malattie professionali registrabili per i soli lavoratori dipendenti

La seguente tabella fornisce un'analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro, suddivisi per lavoratori dipendenti e non dipendenti, e classificati secondo diverse tipologie di infortunio: temporanei, permanenti e mortali.

S-T 11	Lavoratori dipendenti	Lavoratori non dipendenti
Infortuni temporanei	1	0
Infortuni permanenti	0,00	0
Infortuni mortali	0,00	0



Your engine for sustainability intelligence ®



RESPECT

ENVIRONMENT





ENVIRONMENT

Come società, siamo consapevoli dell'importanza cruciale dell'ambiente e dei potenziali impatti negativi che le aziende possono avere su di esso, tra cui i cambiamenti climatici, l'inquinamento, lo sfruttamento eccessivo delle risorse naturali, la distruzione degli ecosistemi e la perdita di biodiversità.



Riconosciamo che questi temi devono essere gestiti efficacemente per assicurare la continuità del business evitando di procurare danni significativi all'ecosistema e alle persone che lo popolano. E tale responsabilità aziendale si deve estendere lungo tutta la catena del valore, per poter essere veramente portata a compimento.

Le aziende devono impegnarsi fermamente a integrare pratiche sostenibili in tutti gli aspetti delle attività, ad esempio implementando politiche e procedure volte a ridurre l'impatto ambientale, adottando misure per migliorare l'efficienza energetica, riducendo le emissioni di gas serra, minimizzando l'utilizzo di risorse naturali non rinnovabili e definendo modelli di economia circolare.

Siamo quindi convinti che, come azienda, attraverso un impegno concreto e continuo sui temi ambientali, possiamo contribuire in modo significativo alla mitigazione dei cambiamenti climatici, alla conservazione delle risorse naturali e alla promozione di pratiche di produzione e consumo sostenibili, preservando il pianeta per le generazioni future.



CAMBIAMENTI CLIMATICI ED EFFICIENZA ENERGETICA

Gli ultimi rapporti scientifici evidenziano cambiamenti senza precedenti nel clima mondiale. Il riscaldamento globale sta provocando alterazioni in tutte le regioni del mondo, alcune delle quali risultano persino irreversibili. Inoltre, temperature più elevate ed eventi meteorologici estremi comportano ingenti costi per l'economia.

Per contribuire a mitigare tali effetti, la nostra azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi ai cambiamenti climatici. La strategia è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

L'azienda, con l'obiettivo di perseguire con determinazione la riduzione dell'impatto climatico e il raggiungimento degli obiettivi di azione per il clima, ha stabilito obiettivi chiari e mirati per ridurre le emissioni di gas serra, implementando processi attivi di monitoraggio e gestione e:

- ha definito obiettivi per ridurre le emissioni indirette (GHG Scope 2)
- ha definito obiettivi per ridurre le emissioni dirette (GHG Scope 1) legate alle risorse utilizzate per le attività del nostro business

La nostra azienda inoltre misura e monitora le proprie emissioni di GHG

- per le emissioni indirette, connesse con l'energia acquistata dall'impresa, di tipologia Scope2
- per le emissioni dirette di tipologia Scope1

La seguente tabella mostra, se disponibili, i dati relativi alle tonnellate di emissioni di gas serra di categoria Scope 1, Scope 2 e Scope 3 (espresse in tCO₂e) secondo il GHG Protocol

<i>E-T1</i>	Totale emissioni CO ₂ e 2023
Totale emissioni GHG Scope 1	15,76
Totale emissioni GHG Scope 2	147
Totale emissioni GHG Scope 3	0



La seguente tabella mostra, se disponibili, le tonnellate di emissioni di gas serra (espresse in tCO₂e) dettagliate per anno.

E-T 2	2023	2022	2021
Totale emissioni GHG Scope 1 (tonnellate CO₂e)	15,76	15,86	14,75
Totale emissioni GHG Scope 2 (tonnellate CO₂e)	147	160	186
Totale emissioni GHG Scope 3 (tonnellate CO₂e)	0	0	0

Siamo certamente consapevoli dell'importanza delle raccomandazioni TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) per la gestione responsabile e sostenibile delle attività aziendali. Al fine di adottare una strategia coerente con tali raccomandazioni e dimostrare il nostro impegno nei confronti della trasparenza e della mitigazione del cambiamento climatico, l'azienda ha l'intenzione di implementare tali raccomandazioni TCFD nell'arco dei prossimi 3 anni. Questo processo garantirà un'adeguata integrazione delle raccomandazioni nelle nostre pratiche aziendali, consentendo una migliore valutazione e gestione dei rischi e delle opportunità legati al clima.

La nostra cultura abbraccia un uso razionale dell'energia sfruttata per fornire i nostri prodotti e servizi ai clienti. Ci siamo infatti costantemente impegnati nel ridurre il consumo di energia e minimizzare l'impatto ambientale.

Nel corso dell'anno l'azienda ha adottato una politica per la gestione degli aspetti connessi all'efficienza energetica, per uffici e siti produttivi. La strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno dell'azienda.

La società inoltre si impegna attivamente nella misurazione e nel monitoraggio accurato dei propri consumi energetici, dimostrando un forte impegno e una consapevolezza positiva nei confronti della sostenibilità ambientale.



Si riporta il consumo e la produzione in Megawattora MWh da diversi fonti rinnovabili e non.

<i>E-T5</i>	<i>Valore (MWh)</i>
Consumo energetico totale da fonti fossili	0,00
Consumo energetico totale da fonti nucleari	0,00
Consumo energetico totale da fonti rinnovabili	226,00
Produzione energia totale da fonti rinnovabili	343,00
Produzione energia totale da fonti non rinnovabili	0,00

Come risultato diretto delle iniziative di efficientamento e risparmio energetico della nostra azienda, abbiamo ottenuto una riduzione dei consumi energetici, in Mega Joule, di: 52,00.



BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Tra le sfide ambientali da affrontare, un ruolo preponderante lo riveste la protezione degli ecosistemi e della biodiversità. La biodiversità è fondamentale perché sostiene la vita sulla Terra: una biodiversità sana significa persone sane e sicurezza alimentare e idrica. Inoltre, la biodiversità contribuisce alla resilienza degli ecosistemi, diventando prezioso alleato nell'affrontare la crisi climatica.

Nel corso dell'anno, l'azienda si è impegnata ad adottare una politica e linee guida gestione degli aspetti connessi alla biodiversità e agli ecosistemi. Tale politica è stata definita chiaramente per ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente anche all'esterno dell'azienda.

Ci teniamo a sottolineare che la nostra azienda non è coinvolta in operazioni che potrebbero generare effetti negativi sulle specie minacciate. Ciò significa che le attività aziendali non comportano rischi diretti per la sopravvivenza o il benessere di specie vulnerabili.

ACQUA E RISORSE MARINE

L'acqua è un bene primario da preservare e in tal senso è necessario impegnarsi a contenere i consumi e ridurre gli impatti ambientali sul territorio.

Per questo motivo, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una politica per la gestione delle risorse idriche aziendali, per uffici e siti produttivi. Tale strategia è stata definita chiaramente in ogni funzione aziendale e quindi comunicata pubblicamente all'esterno.

La nostra azienda non solo si impegna attivamente a misurare, ma anche a monitorare l'utilizzo delle risorse idriche, consentendo un'identificazione precisa dei livelli di utilizzo di tali risorse e delle relative tendenze nel tempo.

La nostra azienda sta lavorando, vista la rilevanza del tema per l'azienda stessa, per porsi obiettivi e adottare processi di monitoraggio sul consumo delle risorse idriche nella propria value chain.



USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE

Dobbiamo ripensare la produzione in un'ottica di eco-design, volto ad allungare la vita del prodotto, a facilitarne il riciclo e ad allontanare il più possibile nel tempo il momento dello smaltimento definitivo, ma oggi questo tema necessita di ulteriori sforzi di policy per essere indirizzato in modo efficace. Bisogna riconoscere che l'uso razionale delle materie prime, insieme ad un'attenta gestione dei rifiuti, aiuta a ridurre l'impatto ambientale del processo di produzione.

A tal proposito, nel corso dell'anno, l'azienda ha adottato una politica per la gestione per la gestione dei rifiuti e l'economia circolare, per uffici e siti produttivi, con linee guida e procedure interne.

L'azienda ha implementato metodologie per misurare e monitorare la quantità di rifiuti prodotti, grazie alle quali l'azienda è in grado di identificare potenziali aree di miglioramento e di adottare strategie mirate per ridurre l'accumulo di rifiuti.

A testimonianza dell'impegno dell'azienda nel promuovere una transizione verso un'economia più circolare, e per rispondere alla necessità di preservare le risorse naturali per le generazioni future, sono stati definiti obiettivi chiari e tangibili nell'ambito dell'economia circolare, impegnandosi a ridurre al minimo lo spreco di risorse e a massimizzare il recupero e il riutilizzo dei materiali lungo l'intera catena del valore.

La seguente tabella riporta la quantità (KG) di rifiuti suddivisi per tipologia e per destinazione e la % di rifiuti destinati a riciclo rispetto al totale dei rifiuti prodotti dall'azienda.

E-T 9	2023
Totale rifiuti (KG)	454.092
Totale per Tipologia	
Rifiuti pericolosi (KG)	1.060
Rifiuti non pericolosi (KG)	453.032
Rifiuti Radioattivi (KG)	0
Totale per Destinazione	
Rifiuti destinati a recupero (KG)	453.252
Rifiuti destinati a smaltimento (KG)	840



INQUINAMENTO

L'inquinamento ambientale rappresenta una delle sfide più urgenti e complesse del nostro tempo, con impatti significativi sulla salute umana, sulla biodiversità e sul cambiamento climatico. È fondamentale che le aziende comprendano e affrontino la propria impronta ambientale per mitigare gli effetti negativi sull'ecosistema e contribuire a un futuro sostenibile.



ESGeo per Open-es

Hai bisogno di aiuto per completare o migliorare il tuo report di sostenibilità?
Vuoi avere supporto nel tuo percorso verso la sostenibilità?

Scopri i nostri servizi

esgeo.eu

oppure

Contatta i nostri specialisti della sostenibilità

open-es@esgeo.eu



A cura di
ESGeo

Per informazioni:
ESGeo Srl
Via Francesco Melzi d'Eril, 34
20154 Milano - Italy

info@esgeo.eu
www.esgeo.eu