

# ESG - Bilancio di Sostenibilità 2024



# INTRODUZIONE

Il livello di attenzione e la rapidità con cui evolvono i temi legati alla sostenibilità e alla rendicontazione non hanno precedenti. Oggi gli stakeholder si aspettano che ogni organizzazione, indipendentemente da dimensioni o settore, riconosca la propria responsabilità ambientale e sappia gestire con competenza i rischi e le opportunità che ne derivano.




Le piccole e medie imprese, che rappresentano la maggioranza del tessuto economico mondiale, rivestono un ruolo fondamentale non solo per lo sviluppo delle economie locali e globali, ma anche per il benessere sociale e ambientale delle comunità in cui operano.

Integrare la sostenibilità nella strategia e nella gestione quotidiana non è più un'opzione, bensì una necessità: le PMI hanno ed avranno sempre più un impatto diretto sull'ambiente, sono motore di occupazione e generano valore diffuso sul territorio. Abbracciare la sostenibilità significa anche rafforzare la competitività, dotandosi di processi e strumenti per identificare rischi e opportunità, misurare le performance e adottare decisioni consapevoli e orientate al futuro.

**In questo scenario, la sostenibilità non rappresenta soltanto “fare la cosa giusta”, ma un vero e proprio moltiplicatore di valore economico, sociale e competitivo.**

\*\*\*\*\*

## Sommario

LETTERA STAKEHOLDERS .....	3
NOTE METODOLOGICHE .....	4
COMPANY PROFILE.....	6
CERTIFICAZIONI .....	10
SETTORE DI ATTIVITA' .....	12
ANALISI DELLA MATERIALITA' .....	15
 AMBIENTE (E – ENVIRONMENTAL) .....	21
 SOCIALE (S – SOCIAL) .....	23
 GOVERNANCE (G – GOVERNANCE).....	30
GRIGLIA ANALISI ESG .....	34
TEMI STANDARD – TABELLA DI RIFERIMENTO .....	41

# LETTERA STAKEHOLDERS

Con orgoglio presentiamo **il primo Bilancio di Sostenibilità dell'Istituto di Vigilanza EUROPOLICE S.R.L.**, un documento che testimonia il nostro concreto impegno a condurre l'attività aziendale secondo principi di responsabilità, trasparenza e sostenibilità nel lungo periodo.

In un contesto globale in rapida trasformazione, riconosciamo la responsabilità di operare tenendo insieme dimensioni ambientali, sociali ed economiche.

**Il Bilancio nasce per comunicare in modo chiaro e trasparente il percorso avviato e per coinvolgere attivamente i dipendenti, i clienti, i fornitori, le istituzioni e la comunità, nella costruzione di una strategia che coniughi sostenibilità, qualità organizzativa ed eccellenza del servizio.**

Per EUROPOLICE la sostenibilità è consapevolezza: i risultati economici e la crescita aziendale sono il frutto del contributo di tutti gli stakeholder, con i quali intendiamo promuovere un percorso strutturato e misurabile finalizzato a:

- progettare e offrire servizi e soluzioni sempre più innovativi, sostenuti da un miglioramento tecnologico e organizzativo continuo, essenziale per la competitività e la soddisfazione del cliente;
- definire obiettivi di sostenibilità chiari e misurabili, monitorare le performance e rendicontarne l'evoluzione attraverso piani d'intervento concreti e verificabili;
- dotarci di competenze, tecnologie, processi e metodologie d'eccellenza, capaci di anticipare e valorizzare lo scenario competitivo di riferimento;
- promuovere il coinvolgimento, la motivazione e la formazione continua delle persone che operano nei nostri processi.

Queste priorità, strettamente interconnesse, sono parte integrante del nostro modello di business e rappresentano leve decisive per rafforzare la nostra competitività.

Il Bilancio di Sostenibilità offre a tutti gli stakeholder gli elementi per valutare come la Società e il suo management interpretano e realizzano la propria missione, orientando le scelte verso un impatto sociale, ambientale ed economico concreto e migliorativo.

Il vostro coinvolgimento rimane la chiave del successo che ci proponiamo di raggiungere insieme. L'adozione dei criteri ESG è una scelta consapevole e doverosa, ma anche necessaria per un'azienda, come la nostra, che ha iniziato il suo percorso verso la sostenibilità, guidata da una forte convinzione: **"essere ed essere riconosciuta come un'azienda che svolge la sua attività con trasparenza e consegue il suo profitto con rispetto delle persone, dei clienti, dei partner e dell'ambiente"**.

Questo impegno costituisce la pietra angolare della nostra missione: contribuire a costruire una società più sostenibile, etica e sicura. In linea con questa visione, l'organo amministrativo di EUROPOLICE ha avviato già nel primo semestre 2024 una survey per mappare aree, rischi e opportunità legati alla sostenibilità.

## NOTE METODOLOGICHE

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 rappresenta per EUROPOLICE il primo approccio verso un'informativa di carattere non finanziario. Esso contiene le informazioni relative ai temi ambientali, sociali, attinenti al personale, al rispetto dei diritti umani e alla lotta contro la corruzione, utili ad assicurare la comprensione delle attività svolte dall'azienda del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

**La nostra Società non ricade nel campo di applicazione del D.Lgs. n. 254 del 30 dicembre 2016** che, in attuazione delle Direttiva 2014/95/UE, prevede l'obbligo di redazione di una Dichiarazione Non Finanziaria ("DNF") per gli enti di interesse pubblico che superano determinate soglie quantitative.

**Il presente documento è stato pertanto redatto su base volontaria e non rappresenta una DNF.**

Per completezza espositiva, va evidenziato che l'entrata in vigore dell'obbligo di rendicontazione di sostenibilità anche per le imprese di grandi dimensioni si sta rivelando piuttosto complessa.

Come noto, il D.Lgs. n. 125/2024 ha recepito, nel nostro ordinamento, la Direttiva CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive, Direttiva n. 2022/2464/UE) che, ricordiamolo, prevedeva la pubblicazione obbligatoria del bilancio di sostenibilità a partire dall'esercizio 2025 per le aziende di maggiori dimensioni, secondo i principi di rendicontazione ESRS (adottati tramite apposito Regolamento (UE) n. 2023/2772). L'art. 1, lett. n), D.Lgs. n. 125/2024, definisce in modo puntuale le imprese destinatarie dei nuovi adempimenti:

«n) *«imprese di grandi dimensioni»: le società che alla data di chiusura del bilancio abbiano superato, nel primo esercizio di attività o successivamente per due esercizi consecutivi, due dei seguenti limiti:*

- *totale dello stato patrimoniale: euro 25.000.000;*
- *ricavi netti delle vendite e delle prestazioni: euro 50.000.000;*
- *numero medio dei dipendenti occupati durante l'esercizio: 250».*

Oltre alle sopracitate imprese, la Direttiva CSRD ed il D.Lgs. n. 125/2024 si occupano anche delle imprese di interesse pubblico e delle PMI che hanno emesso titoli quotati nei mercati regolamentati della Comunità Europea.

La platea dei soggetti tenuti all'adempimento e la complessità delle informazioni richieste dai principi ESRS ha indotto il Parlamento Europeo a "sospendere" l'applicazione dei nuovi obblighi, prevedendo in prima battuta con un provvedimento di urgenza (Direttiva n. 2025/794/UE c.d. Stop the Clock), il differimento di 2 anni dell'obbligo di rendicontazione.

**L'Italia si adegua a questa Direttiva europea mediante la modifica del D.Lgs. n. 125/2024, ad opera dell'art. 10, comma 1-bis, D.L. n. 95/2025, convertito in Legge n. 118/2025. Tale modifica dispone il rinvio di 2 anni per la CSRD:** l'applicazione degli obblighi di rendicontazione di sostenibilità introdotti dalla Direttiva (UE) n. 2464/2022 viene infatti spostata in avanti di 2 anni per

- le grandi imprese, con inizio in data 1° gennaio 2027 (e non più 1° gennaio 2025);
- per le PMI quotate dagli esercizi con inizio in data 1° gennaio 2028 (e non più 1° gennaio 2026).

Ciò che resta ancora da definire, sia a livello comunitario che, naturalmente, a livello nazionale, saranno i nuovi limiti dimensionali delle società obbligate. Il pacchetto Omnibus, ossia l'insieme di provvedimenti che a livello comunitario ha annunciato importanti modifiche all'impianto normativo relativo alla rendicontazione di sostenibilità, prevede, infatti, che venga altresì ridotta la platea dei soggetti coinvolti, mediante un importante innalzamento del numero di dipendenti in forza alle imprese (probabilmente a 1.000) e che vengano notevolmente semplificati i principi di rendicontazione.

All'attualità, **le modifiche ai principi di rendicontazione obbligatori ESRS sono in fase di pubblica consultazione, a partire dallo scorso 31 luglio 2025 e per 60 giorni.**

Ed infatti, il 31 luglio 2025, l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) ha pubblicato i revised and simplified Exposure Drafts degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), aprendo una consultazione pubblica di 60 giorni destinata a raccogliere i commenti e i suggerimenti di tutti gli attori dell'ecosistema della rendicontazione societaria europea per la sostenibilità.

Questa iniziativa segna un punto di svolta a seguito della richiesta formale della Commissione Europea (Omnibus Initiative, del marzo 2025) di semplificare profondamente gli ESRS adottati nel 2023, in linea con la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e con gli obiettivi del Green Deal.

L'obiettivo dichiarato è ambizioso: rendere la rendicontazione di sostenibilità più gestibile, senza perdere in qualità, rilevanza e allineamento con le strategie climatiche e sociali dell'Unione Europea. A seguito di un'intensa attività di consultazione, che ha visto coinvolte aziende già soggette alla CSRD e realtà in fase di preparazione, l'EFRAG ha messo in atto strategie di semplificazione top-down e bottom-up. Oltre 800 risposte a survey, confronti con stakeholder e analisi dettagliate dei dati hanno permesso di identificare le principali criticità e le leve su cui intervenire.

Il risultato dovrebbe condurre ad una drastica riduzione dei punti informativi obbligatori (data-points): -57% se materiali. Considerando anche le informazioni volontarie, il taglio raggiunge il -68%. La lunghezza complessiva degli standard dovrebbe ridursi di oltre il 55%. Questi numeri rappresentano un deciso cambio di passo: meno burocrazia, maggiore immediatezza, supporto concreto alla compliance. Questo processo di revisione mira a facilitare l'adozione degli standard da parte delle migliaia di aziende che entreranno nel perimetro CSRD nei prossimi anni, in particolare le PMI e le società meno strutturate. Ci si aspetta, quindi, una revisione di tale set di principi, per poterli rendere idonei ad una informativa completa anche delle aziende di dimensioni non piccole.

**In attesa della piena definizione degli standard ESRS, che costituiranno il riferimento unico e vincolante per le imprese, il presente Bilancio è stato redatto adottando i principi di rendicontazione di sostenibilità "ESRS volontario" per le microimprese e PMI non quotate.**

L'ESRS volontario ha lo scopo di supportare le micro, piccole e medie imprese nel raggiungimento dei seguenti obiettivi: contribuire a un'economia più sostenibile e inclusiva; migliorare la gestione delle sostenibilità sulle problematiche che devono affrontare, come le sfide ambientali e sociali, ad

esempio l'inquinamento e la salute e sicurezza dei lavoratori; fornire informazioni che soddisfino la richiesta di dati da parte di finanziatori e investitori, aiutando le imprese nell'accesso a finanziamenti mirati a lungo termine; fornire informazioni sulla sostenibilità ai propri fornitori, già a partire dall'anno fiscale 2024.

Anche se sotto forma di DRAFT, il documento è un utile riferimento per le imprese e gli addetti ai lavori, per predisporre l'informativa di sostenibilità proporzionata, già a partir dall'anno fiscale 2024, in tutti quei casi in cui l'impresa opera nel perimetro della catena del valore delle grandi imprese.

**Il "Bilancio di Sostenibilità 2024" della EUROPOLICE si riferisce al periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2024.** Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative si riferisce alle performance societaria, coerente con il bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024.

Le eventuali informazioni quantitative per le quali è stato fatto ricorso a stime sono segnalate nelle diverse sezioni del presente documento.

Il processo di redazione dell'informativa di sostenibilità ha visto il coinvolgimento dei responsabili delle diverse funzioni di EUROPOLICE.

**Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato approvato dall'assemblea dei soci in data 03.08 2025, e sarà pubblicato nel sito istituzionale della Società .**

## COMPANY PROFILE

**EUROPOLICE Srl opera da quasi 30 anni nel settore della Vigilanza Privata** ed è società leader nella Regione Campania, nella Provincia di Catania e Roma, specializzata nei servizi di vigilanza armata e non armata, vigilanza a mezzo unità cinofile, trasporto, scorta e contazione valori, custodia, servizi di radioallarmi, teleallarmi, videosorveglianza, videoronda, telelocalizzazione satellitare, antitaccheggio, servizi esclusivi, servizi di sicurezza sussidiaria in ambito portuale, terrestre e ferroviario e, per l'intero territorio nazionale, nei servizi di guardiania, portierato, reception e custodia.

Essa opera con i maggiori Istituti di Credito, Enti Pubblici, Strutture Commerciali e Industriali, abbinando sinergie tecniche umani e strumentali.

È presente sul mercato con lo scopo di studiare, analizzare, progettare, coordinare ed espletare servizi integrati di sicurezza, trasporto e trattamento valori per realtà pubbliche e private con finalità di ottimizzazione degli stessi mediante l'impiego dei più moderni ritrovati tecnologici, compresi i sistemi elettronici di gestione e di controllo, anche a distanza.

**EUROPOLICE ha sede legale e sede operativa in Castel San Giorgio (SA)** alla Via Europa n° 72, nonché punti operativi a Catania alla Via Cifali n. 9, ed è iscritta presso la competente Camera di Commercio di Salerno, con un organico, al 31.12.2024, di 218 dipendenti, suddivisi in unità con mansione di Guardia Particolare Giurata Armata, di Portierato e Reception, di Impiegati Amministrativi e Tecnici. È, inoltre, dotata di auto pattuglie munite di radio ricetrasmittente collegate H24 con la Centrale Operativa, Motociclette, Furgoni Blindati, Frequenze Radio (Fonia e Dati) in

entrata ed in uscita regolarmente autorizzate dal Ministero delle Comunicazioni – Direzione Generale per i Servizi di Comunicazione e di Radio Diffusione.

La governance, da oltre venti anni, è affidata **all'amministratore unico Avv. Tonia Sperandeo**, che è in possesso della certificazione senior Security manager ai sensi della norma Uni 10459 2017, ed è Vicepresidente Nazionale UNIV (Unione Nazionale Istituti di Vigilanza).

La missione di EUROPOLICE consiste nell'essere un operatore globale e integrato di security e safety che basa il proprio posizionamento su:

- innovazione tecnologica e di servizio nella progettazione e realizzazione di soluzioni di sicurezza e safety
- formazione specialistica e aggiornamento permanente delle persone che lavorano in azienda
- competitività nel rapporto prezzo/servizi
- attenzione alle esigenze del cliente
- chiarezza e trasparenza delle offerte commerciali.

L'istituto di vigilanza EUROPOLICE è **dotato di due Centrali operative all'avanguardia** con le più moderne e diversificate reti di comunicazione, attive h24, ubicate nelle aree di massima sicurezza.

Le tecnologie e i software utilizzati dal personale della Centrale operativa consentono la gestione degli impianti di allarme da remoto, il monitoraggio dei siti protetti attraverso gli impianti di videosorveglianza collegati e l'attivazione, in caso di necessità, del servizio di pronto intervento fornendo informazioni puntuali alle pattuglie radiocollegate e capillarmente presenti sul territorio. Gruppi di continuità e gruppi elettrogeni garantiscono la continuità operativa (business continuity) delle Centrali e dei loro sistemi.

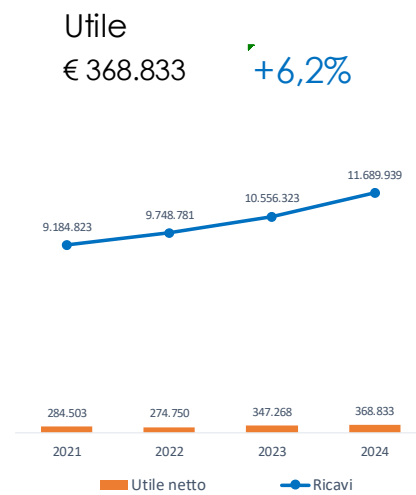
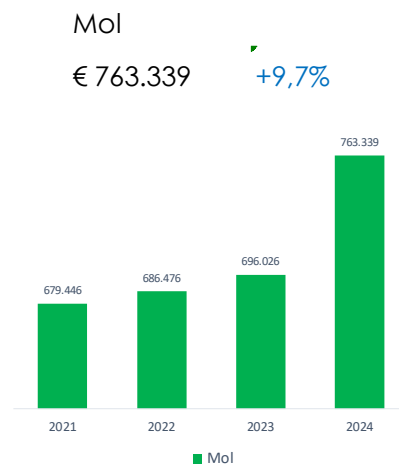
**Per quanto riguarda i dati economico-finanziari, l'esercizio 2024** ha evidenziato performance complessivamente positive. Il fatturato ha registrato una crescita significativa del 10,7% rispetto al 2023, raggiungendo € 11.689.939. Anche il Margine Operativo Lordo (MOL) ha mostrato un incremento del 9,7%, attestandosi a € 763.339 e rappresentando il 6,5% del fatturato. L'Ebit è salito del 5,1% a € 689.933, pari al 5,9% del fatturato.

**Gli indicatori di redditività si mantengono su livelli solidi:** il ROI si attesta al 6,9%, il ROE al 16,2%, mentre la redditività delle vendite (ROS) conferma la sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente con un valore del 5,9%. Gli oneri finanziari, pur in crescita, si mantengono marginali con un'incidenza sul fatturato pari allo 0,2%. Il rapporto Ebit/Of, pari a 37,9, riflette una solida capacità dell'impresa di generare risorse sufficienti a remunerare il capitale impiegato.

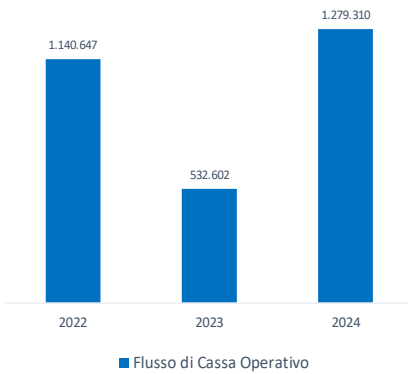
**L'analisi delle principali voci di costo evidenzia una sostanziale stabilità complessiva**, con un miglioramento nell'incidenza dei costi per l'acquisto di servizi, scesi al 16,1% del fatturato (-3,1 punti percentuali rispetto al 2023). Restano sostanzialmente stabili l'incidenza dei costi per il godimento di beni di terzi (0,2%), quella per l'acquisto di materie prime (6,1%) e il costo del lavoro (70,7%).

**L'utile netto ha segnato un ulteriore progresso**, crescendo del 6,2% e raggiungendo € 368.833. Particolarmente positivo il dato relativo al flusso di cassa operativo, che ha evidenziato un incremento del 140,2%, attestandosi a € 1.279.310: un risultato che conferma la capacità dell'azienda di generare liquidità e di sostenere con efficacia le proprie strategie di sviluppo e gli impegni finanziari.

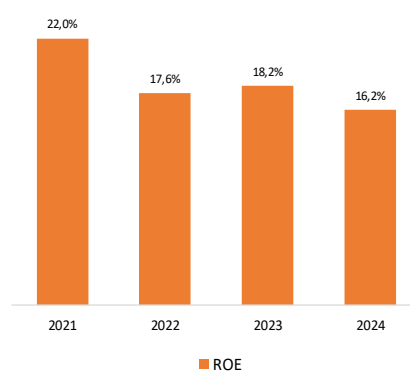
### Financial Highlights 2024



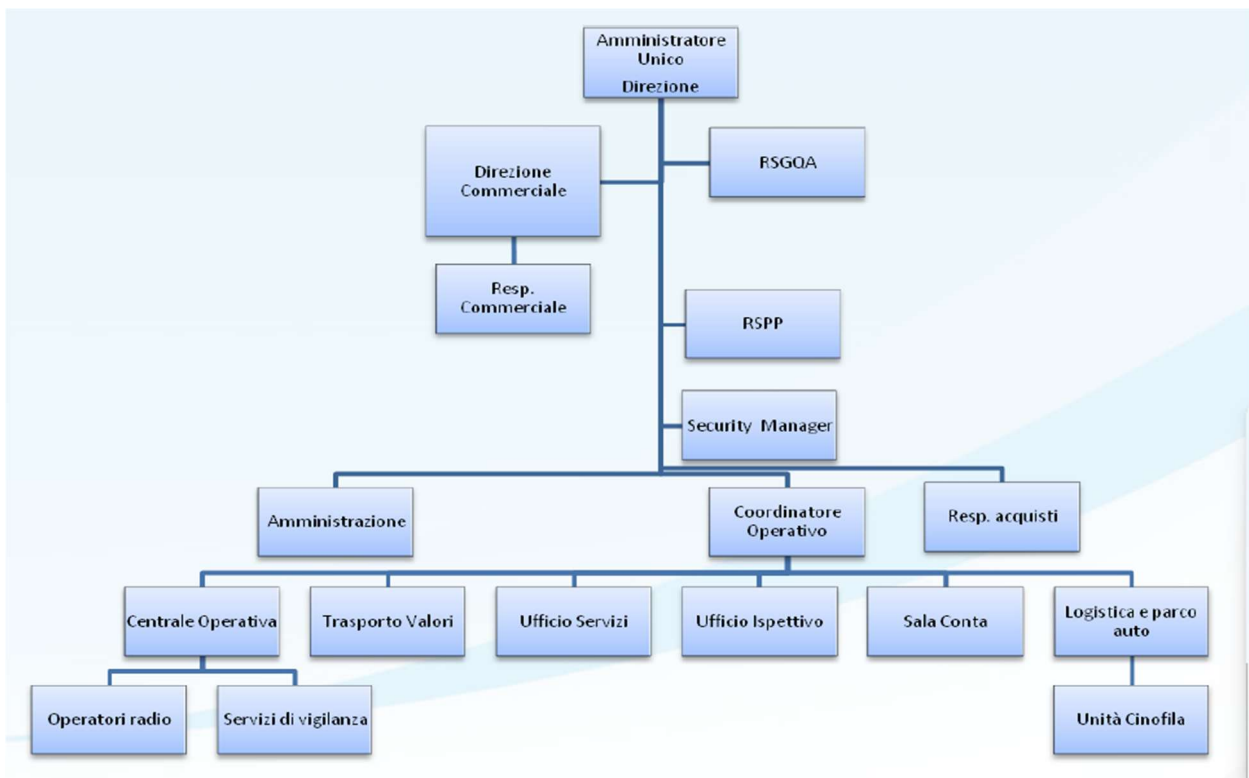
Flusso di Cassa Operativo  
 € 1.279.310 +140,2%



ROE  
 16,2% -11,0%



La struttura organizzativa della società è riportata nel seguente organigramma:



La EUROPOLICE operante in un settore "labour intensive", attribuisce grande importanza al personale, organizzato in modo efficiente per prevenire inefficienze operative. La selezione richiede un'adeguata istruzione di base e, per l'area operativa, la conoscenza di almeno una lingua straniera (inglese, francese, tedesco o spagnolo).

La formazione viene rafforzata da corsi interni, mentre le opportunità di carriera sono legate alla crescita professionale e alla partecipazione a programmi formativi aziendali.

# CERTIFICAZIONI

L'attenzione e la tensione nel perseguire gli obiettivi ESG sono indirettamente dimostrati dalle significate certificazioni ed attestazioni che la società ha ottenuto nel corso della sua pluriennale attività.

L'EUROPOLICE è in possesso delle seguenti Certificazioni:

<p style="text-align: center;"><b>Certificazione UNI EN ISO 9001:2015</b></p> <p>Tale procedura attesta che EUROPOLICE ha implementato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) conforme allo standard internazionale, dimostrando la capacità di fornire regolarmente prodotti e servizi che soddisfano i requisiti dei clienti e quelli legali, migliorando al contempo la soddisfazione del cliente e l'efficienza dei processi interni.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Certificazione UNI 10891:2000</b></p> <p>Una norma tecnica italiana che definisce i requisiti minimi per i servizi erogati dagli Istituti di Vigilanza Privata. In particolare, stabilisce:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• i criteri organizzativi e gestionali che un istituto deve possedere,</li> <li>• i requisiti di qualità e affidabilità dei servizi offerti (come vigilanza fissa, pattugliamento, trasporto valori, telesorveglianza, pronto intervento),</li> <li>• le modalità di gestione del personale e delle attrezzature,</li> <li>• gli standard di sicurezza e continuità operativa da garantire ai clienti.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Certificazione ISO 45001:2018</b></p> <p>È la norma internazionale che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL). Il suo obiettivo è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prevenire infortuni e malattie professionali,</li> <li>• promuovere ambienti di lavoro sicuri e salubri,</li> <li>• migliorare in modo continuo le prestazioni in materia di sicurezza.</li> </ul> <p>Si basa su un approccio di gestione del rischio, coinvolge attivamente i lavoratori e integra la sicurezza nei processi aziendali.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Certificazione UNI EN ISO 14001:2015</b></p> <p>La UNI EN ISO 14001:2015 è la norma internazionale che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione Ambientale (SGA). Il suo scopo è:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aiutare le organizzazioni a ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività,</li> <li>• garantire la conformità alle normative vigenti,</li> <li>• promuovere un uso efficiente delle risorse e la sostenibilità,</li> <li>• migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali.</li> </ul> <p>In sintesi, la certificazione UNI EN ISO 14001:2015 attesta l'impegno dell'azienda nella tutela dell'ambiente e nello sviluppo sostenibile, secondo standard riconosciuti a livello internazionale.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CERTIFICAZIONE UNI 10459 – CERSA per Senior Security Manager</b></p> <p>Riguarda la qualificazione professionale del personale dirigente nel settore della vigilanza privata. In particolare, attesta che il professionista:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• possiede competenze avanzate in gestione della sicurezza, organizzazione operativa e normativa di settore,</li> <li>• è in grado di pianificare, coordinare e supervisionare le attività di vigilanza,</li> <li>• mantiene aggiornate le proprie conoscenze attraverso percorsi formativi specifici.</li> </ul> <p>In sintesi, la certificazione garantisce che il Senior Security Manager sia altamente qualificato e preparato per assumere responsabilità di gestione strategica e operativa nelle strutture di sicurezza privata.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Iscrizione alla White List</b></p> <p>È un riconoscimento ufficiale rilasciato dalle Prefetture italiane (ai sensi dell'art. 7 del D.L. 159/2011, il cosiddetto "Codice Antimafia") che attesta che l'impresa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• opera in regime di trasparenza e legalità,</li> <li>• non ha legami con organizzazioni criminali,</li> <li>• è idonea a partecipare a appalti pubblici e commesse rilevanti, soprattutto in settori sensibili o a rischio di infiltrazioni criminali.</li> </ul> <p>In pratica, l'iscrizione alla White List certifica che l'azienda rispetta elevati standard di compliance e affidabilità nella gestione delle proprie attività, garantendo sicurezza e regolarità negli appalti pubblici e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione.</p>

<p><b>Certificazione UNI/PdR 125:2022</b></p> <p>Con tale certificazione si evidenzia l'attenzione alle politiche e azioni aziendali mirate a ridurre le disparità di genere e a migliorare la qualità del lavoro femminile anche attraverso la tutela della maternità, l'accesso al mercato del lavoro, la crescita in azienda, la riduzione delle disuguaglianze salariali e la conciliazione dei tempi vita-lavoro.</p> <p>La certificazione è stata introdotta con la Legge 162/2021 e inclusa nella Missione V del PNRR "Inclusione e Coesione". Per valutare la parità di genere è necessario attenersi alle indicazioni fornite dal decreto attuativo, il Dpcm 152/2022, e dalla prassi fissate dalla UNI PdR 125:2022.</p> <p>Le aziende che possiedono la UNI PdR 125:2022 godono di un apprezzamento da parte degli stakeholder e possono beneficiare di un maggior punteggio nelle gare d'appalto pubbliche</p>	<p><b>Rating di Legalità 3 stelle</b></p> <p>Rappresenta il punteggio massimo che un'impresa può ottenere dall'<u>Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)</u>, indicando un eccellente livello di rispetto di elevati standard etici e di legalità. Questo riconoscimento si basa su requisiti obbligatori, che conferiscono una prima stella, e su numerosi requisiti premiali volontari (come adesione a codici etici, sistemi antimafia, protocolli anticaduta, ecc.) che, raggruppati e valutati, permettono di raggiungere il punteggio di 3 stelle.</p>
<p><b>Certificazione ISO 37001:2016</b></p> <p>È la norma internazionale che definisce i requisiti per un Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione.</p> <p>La certificazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aiuta a prevenire, individuare e gestire comportamenti corruttivi,</li> <li>• promuove trasparenza, integrità e conformità alle leggi,</li> <li>• rafforza la reputazione e la fiducia di clienti, partner e stakeholder.</li> </ul> <p>In sintesi, dimostra l'impegno dell'organizzazione nel contrastare la corruzione e nell'adozione di pratiche etiche nella propria attività.</p>	<p><b>UNI CEI EN 50518:2014</b></p> <p>È la norma europea che stabilisce i requisiti per la progettazione, costruzione e funzionamento dei centri di monitoraggio e ricezione allarmi (Centrali Operative di Sicurezza).</p> <p>La certificazione garantisce che la centrale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rispetti elevati standard di sicurezza fisica e tecnologica,</li> <li>• assicuri affidabilità e continuità del servizio di vigilanza e telesorveglianza,</li> <li>• operi con procedure organizzative conformi alle normative di settore.</li> </ul> <p>In sintesi, la UNI CEI EN 50518:2014 attesta che una centrale operativa è strutturata per offrire servizi di controllo e gestione degli allarmi secondo criteri di qualità, sicurezza ed efficienza riconosciuti a livello europeo.</p>
<p><b>Certificazione SA 8000:2014 A8000 ("Social Accountability 8000")</b></p> <p>È uno standard internazionale volontario sviluppato da Social Accountability International (SAI) che definisce i requisiti per la responsabilità sociale d'impresa (CSR) nei luoghi di lavoro.</p> <p>L'edizione "2014" è l'ultima versione, che ha sostituito le versioni 1997, 2001, 2008.</p> <p>Intende assicurare che le imprese rispettino principi di dignità, diritti umani, condizioni di lavoro etiche, non solo all'interno ma anche (in certa misura) lungo la filiera dei fornitori</p>	<p>In diretto collegamento con la Certificazione SA 8000:2014, ed in linea con i principi ed i valori espressi nella "Politica di Responsabilità Sociale", segnaliamo che la EURPOLICE ha attivato le seguenti procedure:</p> <p><b>Procedura per le segnalazioni interne e dei reclami</b></p> <p><b>Procedura rimedio per lavoro infantile e giovani lavoratori</b></p>

Inoltre, l'Amministratore Unico Avv. TONIA SPERANDEO è in possesso della Certificazione "SENIOR SECURITY MANAGER" UNI 10459:2017, oltre a ricoprire l'incarico di Vicepresidente UNIV (Associazione nazionale delle Imprese di Vigilanza): tale alto profilo professionale le consente di ricoprire anche la figura di Responsabile di Commessa, al fine di garantire e rendere funzionale e trasparente ogni rapporto con i committenti.

## SETTORE DI ATTIVITA'

L'azienda opera da quasi 30 anni nel settore della Vigilanza Privata ed è società leader nella Regione Campania, nella Provincia di Catania e Roma ed è specializzata nei servizi di vigilanza armata e non armata, vigilanza a mezzo unità cinofile, trasporto, scorta e contazione valori, custodia, servizi di radioallarmi, teleallarmi, videosorveglianza, videoronda, telelocalizzazione satellitare, antitaccheggio, servizi esclusivi, servizi di sicurezza sussidiaria in ambito portuale, terrestre e ferroviario e, per l'intero territorio nazionale, nei servizi di guardiania, portierato, reception e custodia.

### Vigilanza e Intervento

- Piantonamento fisso – Guardia armata, interna o esterna, sempre presente.
- Apertura e Chiusura – Personale dedicato per avvio e chiusura in sicurezza di uffici e negozi.
- Ispezioni periodiche – Controlli programmati per dissuadere intrusioni.
- Pattugliamento stradale – Squadre mobili in movimento sul territorio.
- Pronto intervento – Risposta rapida ad allarmi o emergenze.
- Scorta valori – Trasporto protetto di denaro o beni preziosi.
- Custodia valori e opere d'arte – Sorveglianza specializzata per oggetti di pregio.
- Tele Radio Allarme – Collegamento diretto con la centrale operativa.
- Vigilanza remota H24 – Monitoraggio continuo a distanza.
- Vigile Virtuale – Supervisione digitale e interattiva.
- Portiere Virtuale – Controllo accessi a distanza, senza presidio fisico.
- Vigilanza sussidiaria – Supporto a forze dell'ordine e istituzioni.
- Vigilanza con drone (SAPR) – Sorveglianza aerea per grandi aree.
- Interattività virtuale – Comunicazione diretta con operatori remoti.
- Guardia area residenziale/commerciale – Protezione dedicata a quartieri e centri.
- Vigilanza con apparati radiogeni – Controlli speciali con tecnologia di scansione.
- Vigilanza antincendio – Presidio per la prevenzione e gestione incendi.
- Casa Sicura – Pacchetto dedicato alla protezione dell'abitazione.
- Ufficio Sicuro – Soluzioni integrate per la sicurezza di ambienti di lavoro.
- Facchinaggio – Supporto logistico e operativo, anche con personale addestrato.

### Impianti e Tecnologie di Sicurezza

- Sistemi antifurto e antintrusione – Sensori e allarmi personalizzati.
- Videosorveglianza e videoanalisi – Telecamere intelligenti con analisi in tempo reale.
- Supervisione impianti tecnologici – Centralizzazione e controllo da remoto.
- Nebbiogeno – Sistema che rilascia nebbia anti-intrusione in pochi secondi.
- Antitaccheggio – Protezione per retail e punti vendita.
- Sicurezza del contante – Sistemi di deposito e gestione sicura del denaro.
- Sistemi antincendio – Rilevazione e spegnimento automatico.
- Controllo accessi e gestione visitatori – Badge, tornelli e software di gestione.
- Gestione chiavi – Custodia e tracciamento sicuro.

- 
- Sicurezza satellitare flotte aziendali – Localizzazione e protezione mezzi aziendali.
  - Lone Worker – Soluzioni per proteggere chi lavora da solo.
  - Droni (SAPR) – Sorveglianza avanzata con sistemi aerei telecomandati.
- 

È importante evidenziare, inoltre, che la società opera in un settore molto particolare, dove non esistono delle linee guida specifiche per indirizzare, compiutamente, l'azienda ed il suo management verso la misurazione dei 3 pilastri fondamentali della ESG: Environmental, Social e Governance.

Sul tema è interessante una recente indagine ISTAT, presentato da ANIVP, sulla **sostenibilità** nel settore dei servizi che prende in esame anche le attività identificate dal codice Ateco 80, ossia i servizi di **vigilanza privata** e di **investigazione**.

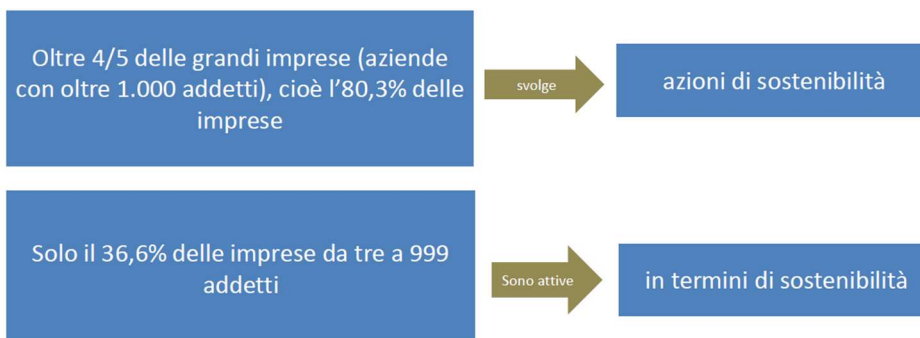
Per quanto il report tratti un settore decisamente più ampio, resta comunque interessante notare che il 50,4% delle imprese dichiara di aver intrapreso azioni di sostenibilità nel 2022. Il 42,1% ha svolto iniziative di tutela ambientale; il 40,3% ha messo in campo pratiche di sostenibilità sociale e il 35,2% ha posto in essere azioni di sostenibilità economica.

Tuttavia, se oltre i 4/5 delle grandi imprese (con oltre 1.000 addetti), ossia l'80,3% delle imprese, dichiara di svolgere azioni di sostenibilità, solo il 36,6% delle imprese da tre a 999 addetti è attivo in tal senso.



#### REPORT ISTAT - AZIONI DI SOSTENIBILITA' IN PIU' DELLA META' DELLE IMPRESE DEI SERVIZI DI MERCATO

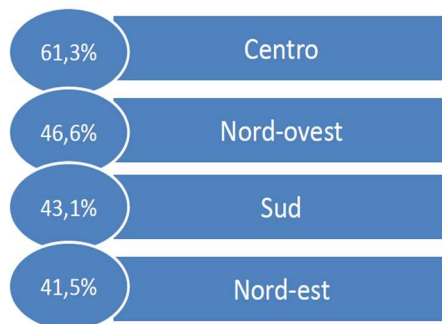
- Oltre 4/5 delle grandi imprese (aziende con oltre 1.000 addetti), cioè l'80,3% delle imprese, svolge azioni di sostenibilità, e solo il 36,6% delle imprese da tre a 999 addetti sono attive in termini di sostenibilità



Secondo il report ISTAT, nel triennio 2023-2025 cresceranno le iniziative di tutela ambientale: il 34,6% delle imprese utilizzerà energie da fonti rinnovabili, mentre il 29,6% migliorerà l'efficienza energetica. Il gap tra aziende grandi e piccole, molto marcato nel settore **sicurezza**, rappresenta quindi ostacolo. Non deve quindi sorprendere che gli incentivi vengano utilizzati solo dal 22,8% delle

imprese dei servizi attive nella sostenibilità, in particolare dal 55,7% dalle grandi imprese e nel 46,5% dei casi dell'area geografica del Centro (la più attiva).

- In termini geografici sono le imprese del Centro, con il 61,3%, ad essere maggiormente attive in pratiche di sostenibilità e per le altre macro-ripartizioni le percentuali di imprese attive in sostenibilità superano i 2/5, rispettivamente il 46,6% delle imprese nel Nord-ovest, il 43,1% nel Sud e il 41,5% nel Nord-est.



L'indagine Istat restituisce un quadro dove pare evidente che nel settore di riferimento in cui opera l'azienda vi è ancora tanta strada da percorrere rispetto ad altri. Le aziende che svolgono anche attività di valutazione sono ancora poche.

- Delle imprese dei servizi di mercato che svolgono azioni di sostenibilità, il 36,4% effettua anche un'attività di valutazione.
- Gli standard più utilizzati sono



**Per quanto concerne la posizione di EUROPOLICE, la direzione ha avviato una profonda analisi della propria catena del valore, declinandola in una dimensione di tensione verso i pilastri della ESG.**

Guardando al futuro, l'azienda intende rafforzare il proprio impegno verso la sostenibilità, attraverso l'introduzione di nuove politiche interne, strumenti di monitoraggio più efficaci e un dialogo sempre più attivo con tutti gli stakeholder. Gli obiettivi concreti saranno definiti dopo un'analisi interna, che verrà avviata una volta svolta l'analisi contenuta nel presente Bilancio, così da garantire coerenza con le caratteristiche dell'azienda, i temi più rilevanti emersi e le priorità condivise. In questo modo, EUROPOLICE si prepara ad affrontare in modo strutturato le sfide ambientali, sociali e di governance, con l'obiettivo di generare valore duraturo per tutti gli interlocutori e contribuire in modo concreto agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile promossi dall'Agenda 2030 delle Nazioni Unite.

# ANALISI DELLA MATERIALITA'

EUROPOLICE riconosce l'importanza dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite come cornice di riferimento per orientare le proprie strategie di sostenibilità e responsabilità sociale. L'azienda contribuisce al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) attraverso azioni concrete nei seguenti ambiti:

- SDG 3 – Salute e benessere: tutela della salute e sicurezza dei dipendenti e dei clienti, con protocolli di prevenzione e formazione continua.
- SDG 8 – Lavoro dignitoso e crescita economica: valorizzazione delle risorse umane, percorsi di carriera, formazione professionale e stabilità occupazionale.
- SDG 9 – Industria, innovazione e infrastrutture: investimenti in tecnologie di sicurezza avanzate, digitalizzazione dei processi e uso di droni per la vigilanza.
- SDG 11 – Città e comunità sostenibili: contributo alla sicurezza urbana e alla protezione di spazi pubblici e privati.
- SDG 12 – Consumo e produzione responsabili: iniziative per ridurre i consumi energetici e gestire in modo efficiente le risorse.
- SDG 13 – Lotta al cambiamento climatico: impegno nella riduzione delle emissioni e nell'adozione di pratiche aziendali più sostenibili.
- SDG 16 – Pace, giustizia e istituzioni solide: promozione della legalità, della trasparenza e della fiducia nei confronti di clienti e stakeholder.

---

## Analisi di Materialità: approccio e risultati

L'analisi di materialità (o di rilevanza) è il processo con il quale, attraverso il coinvolgimento dei portatori di interesse, o stakeholder, vengono identificate le tematiche di sostenibilità sociali, economiche e ambientali più rilevanti, sul piano degli effetti che le attività aziendali producono verso le persone e verso l'ambiente (**c.d. materialità di impatto**) e, d'altra parte, sui riflessi che tali effetti possono avere sul piano delle performance economico-finanziarie dell'impresa (**c.d. materialità finanziaria**). L'analisi svolta sotto entrambe queste prospettive viene definita di **"doppia materialità"**. Pur non essendo un processo obbligatorio da rendicontare ai sensi degli standard adottati per il presente Bilancio di Sostenibilità, EUROPOLICE ha comunque intrapreso questo percorso in modo da individuare i temi più rilevanti da rendicontare e sui quali elaborare delle strategie per il futuro. Per farlo è stato sviluppato un approccio semplificato rispetto alle modalità descritte negli standard per le grandi imprese.

L'analisi di materialità è stata condotta con l'obiettivo di identificare i temi di sostenibilità più rilevanti per la società e per i suoi stakeholder. Sono stati coinvolti i principali interlocutori interni

(management, dipendenti, sindacati) ed esterni (clienti, istituzioni locali, comunità, fornitori e istituti di credito), al fine di comprendere le aspettative nei confronti dell'azienda.

**Materialità d'impatto:** La materialità d'impatto si riferisce agli effetti concreti delle attività di EUROPOLICE su stakeholder e ambiente. Questi effetti possono avere più dimensioni ed essere sia positivi che negativi, sia attuali che potenziali. In altre parole, si tratta di analizzare se la gestione di un determinato tema da parte dell'impresa è positivo o negativo, e quali possono essere le conseguenze di una buona o cattiva gestione del tal tema (valutandone l'entità, la portata, l'irrimediabilità e la probabilità) per l'ambiente e per la società. Di seguito nelle tabelle vengono riassunti in sintesi gli impatti che emergono in base ai dati raccolti dal coinvolgimento del management aziendale e degli altri portatori di interesse, e il valore medio della rilevanza calcolato per ogni tema.

Area	Tem	Descrizione impatto	Rilevanza media (da 0 a 5)
<b>AMBIENTE (E)</b>	Gestione dell'energia e riduzione delle emissioni	L'impresa ha un consumo non significativo di energia elettrica, necessaria all'alimentazione delle attrezzature informatiche degli uffici.	1,5
		L'impresa ha in dotazione alcune auto aziendali, il cui utilizzo consuma combustibili fossili.	3
	Inquinamento(aria, acqua e suolo)	L'impresa ha un basso impatto rispetto a questo tema, in quanto il suo processo produttivo non implica un rilascio significativo di sostanze inquinanti nell'aria, nell'acqua o nel suolo. Le principali emissioni nell'aria derivano dalle auto aziendali.	1
	Biodiversità	L'impresa non ha alcun impatto rispetto a questo tema, poiché non detiene siti (di proprietà, affittati o in gestione) situati nelle vicinanze o all'interno di un'area sensibile alla biodiversità.	0
	Acqua (prelievo e consumo)	Acqua (prelievo e consumo) L'impresa consuma una quantità di acqua poco significativa.	1
	Gestione rifiuti e uso delle risorse	Produzione non rilevante di rifiuti, prevalentemente da materiali d'ufficio	2
Gestione responsabile dei rifiuti tramite azienda specializzata.		2	

SOCIALE (S)	Occupazione, benefit, formazione	L'impresa inquadra la quasi totalità dei dipendenti a tempo pieno con contratto a tempo indeterminato e CCNL.	4,5
		L'impresa fornisce una serie di misure welfare	4,5
		L'impresa nell'anno ha realizzato una significativa politica di formazione per i dipendenti.	4,5
	Parità di genere e inclusione	L'organico aziendale presenta una distribuzione di genere non ancora equilibrata, ma un bilanciamento retributivo pienamente equo.	4
	Salute e sicurezza sul lavoro	In azienda gli investimenti e l'attenzione sul tema sono rilevanti.	5
GOVERNANCE (G)	Legalità, Etica e trasparenza	L'impresa non ha ricevuto nessuna condanna o sanzione per violazioni o carenze in materia di compliance o legalità.	5
		L'azienda ha conseguito il rating di legalità e la certificazione ISO 9001.	4,5
		L'azienda è dotata di codice etico e di modello 231	4,5
		Certificazioni e attestazioni: l'azienda è in costante aggiornamento sulle certificazioni di genere (anticorruzione - whitelist)	5

**Materialità finanziaria:** Per quanto riguarda la materialità finanziaria, vengono individuati internamente, tramite confronto con il management aziendale, i rischi e le opportunità di carattere economico-finanziario, perlopiù riconducibili agli impatti sopra individuati, in riferimento a ciascun tema. In altre parole, si verifica se dalla buona o cattiva gestione di un determinato tema da parte dell'impresa possono derivare rischi (conseguenze negative sui ricavi aziendali, aumento dei costi, sanzioni) oppure opportunità (aumento del fatturato, riduzione dei costi, agevolazioni etc.). Questo avviene con un approccio semplificato che non valuta separatamente gli elementi di scala, portata, irrimediabilità e probabilità. La metodologia adottata si basa sull'analisi dei diversi temi materiali in relazione agli aspetti finanziari dell'azienda. Ogni tema viene esaminato per comprendere il suo impatto sulle performance economiche, permettendo così di valutarne l'effettiva rilevanza. Questo approccio non solo aiuta a identificare i temi più significativi per la sostenibilità finanziaria di EUROPOLICE, ma fornisce anche una visione chiara delle priorità strategiche da perseguire. Inoltre, consente di individuare possibili aree di miglioramento,

contribuendo a ottimizzare le performance economiche e supportando una gestione più consapevole e responsabile delle risorse aziendali. In questo contesto, l'analisi effettuata si rivela un valido strumento per allineare gli obiettivi aziendali con le pratiche di responsabili riconosciute dalla comunità internazionale.

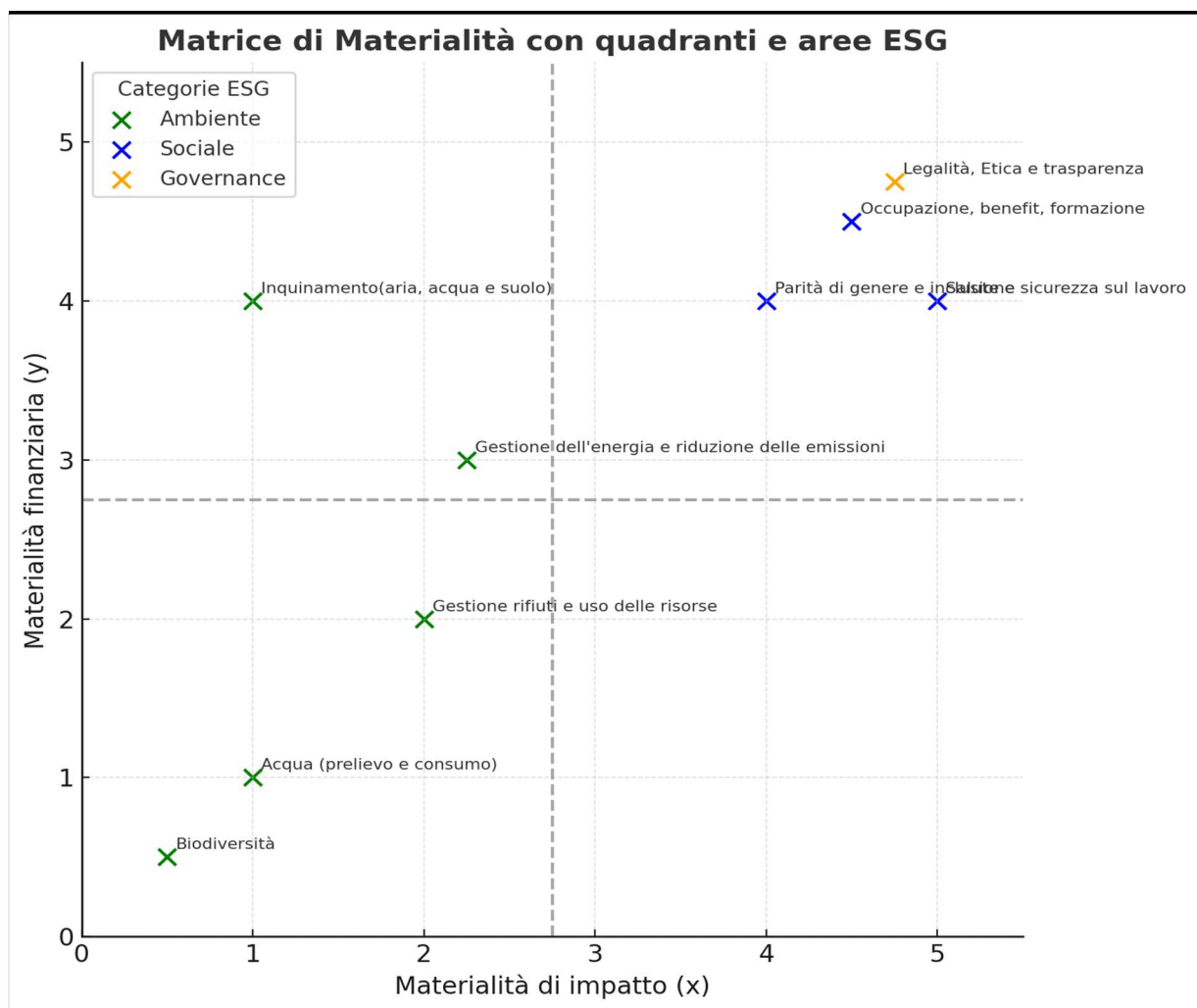
Area	Tem	Descrizione Rischio/ Opportunità	Tipologia	Rilevanza media (da 0 a 5)
AMBIENTE (E)	Gestione dell'energia e riduzione delle emissioni	Adottare misure di efficienza energetica può comportare dei vantaggi in termini di riduzione dei costi	Opportunità	3
		Il rinnovo della flotta aziendale può comportare un aumento degli investimenti	Rischio	3
	Inquinamento(aria, acqua e suolo)	L'implementazione di politiche nazionali per il controllo e la riduzione delle emissioni possono generare un aumento dei costi per l'impresa	Rischio	4
	Biodiversità	L'impresa non ha alcun impatto rispetto a questo tema, poiché non detiene siti (di proprietà, affittati o in gestione) situati nelle vicinanze o all'interno di un'area sensibile alla biodiversità.	N/C	0
	Acqua (prelievo e consumo)	La disponibilità di acqua non rappresentano un fattore critico di approvvigionamento per l'impresa	Rischio	1
	Gestione rifiuti e uso delle risorse	Lo sviluppo di politiche nazionali riguardo l'economia circolare può comportare un lieve aumento dei costi aziendali	Rischio	1,5
Un non corretto conferimento dei rifiuti può comportare sanzioni per l'impresa		Rischio	2,5	
SOCIALE (S)	Occupazione, benefit, formazione	Il mancato rispetto delle normative e dei CCNL di riferimento può comportare rischi e sanzioni	Rischio	4,5
		Potenziare gli strumenti di welfare migliora il clima aziendale e la fidelizzazione del Personale	Opportunità	4,5
		La formazione del Personale migliora la qualità dei servizi offerti e la reputazione dell'impresa	Opportunità	4,5
	Parità di genere e inclusione	Migliorare le politiche di parità di genere può rappresentare un elemento di premialità per l'impresa	Opportunità	4
	Salute e sicurezza sul lavoro	Un ambiente di lavoro sano e sicuro riduce il rischio di assenza per malattia	Opportunità	4
GOVERNANCE (G)	Legalità, Etica e trasparenza	La mancata ottemperanza agli obblighi normativi e il ricevere condanne può generare gravi rischi reputazionali e finanziari	Rischio	4,5
		Preservare il rating di legalità e le altre attestazioni rappresentano un elemento di premialità	Opportunità	5
		Il rispetto del Modello 231 riduce i rischi penali	Opportunità	5
		L'ottenimento delle certificazioni aumenta il valore reputazionale e la qualità del clima aziendale	Opportunità	4,5

Integrando le due prospettive, si definisce un piano cartesiano dove: sull'asse orizzontale viene misurata la rilevanza di impatto dei singoli temi; sull'asse verticale viene misurata la loro rilevanza finanziaria.

La matrice di materialità risultante, presentata nella tabella seguente, ha evidenziato che tutti i temi analizzati, tranne quello relativo alla biodiversità, sono rilevanti.

Tuttavia, i seguenti temi possono essere considerati prioritari, in quanto rilevanti sia in termini di impatto che di rischio/opportunità:

- ✓ Legalità, Etica e Trasparenza
- ✓ Occupazione, benefit e formazione;
- ✓ Salute e sicurezza sul lavoro
- ✓ Parità di genere e inclusione

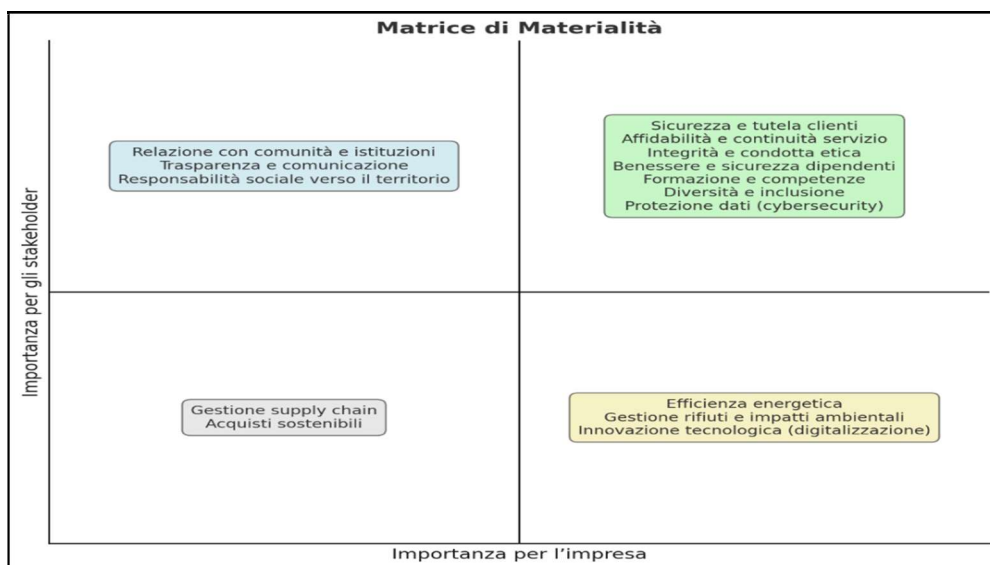


Segnaliamo inoltre che l'azienda ha sviluppato anche una valutazione "alternativa" alla matrice di doppia materialità, considerando una prospettiva diversa basata sulla significatività degli impatti lungo due dimensioni, e segnatamente: l'**Importanza per l'impresa** (in termini di rischi, opportunità e impatti diretti sulla strategia e sulla gestione operativa), e l'**Importanza per gli stakeholder** (in base alle loro priorità e alle aree di maggiore interesse e attenzione sociale).

Alta importanza per stakeholder e per l'impresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sicurezza e tutela dei clienti</li> <li>- Affidabilità e continuità del servizio</li> <li>- Integrità e condotta etica (anticorruzione, rispetto norme)</li> <li>- Benessere, salute e sicurezza dei dipendenti</li> <li>- Formazione continua e sviluppo competenze</li> <li>- Diversità, pari opportunità, inclusione</li> <li>- Riservatezza e protezione dei dati sensibili (cybersecurity)</li> </ul>
Alta importanza per stakeholder, media per l'impresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relazione con comunità e istituzioni locali</li> <li>- Trasparenza e comunicazione</li> <li>- Responsabilità sociale verso il territorio</li> </ul>
Alta importanza per l'impresa, media per stakeholder	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Efficienza energetica dei mezzi e delle sedi</li> <li>- Gestione rifiuti e riduzione impatti ambientali</li> <li>- Innovazione tecnologica per il servizio (sistemi smart, digitalizzazione)</li> </ul>
Media importanza per entrambi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gestione della supply chain</li> <li>- Acquisti sostenibili</li> </ul>

Dall'analisi è emersa una matrice che colloca i temi lungo i due assi, evidenziando quattro quadranti:

- in alto a destra si posizionano i temi più significativi per entrambi, che costituiscono le priorità assolute;
- in alto a sinistra si trovano i temi di elevato interesse per gli stakeholder, ma con un impatto relativamente minore per l'impresa;
- in basso a destra i temi rilevanti per la gestione aziendale ma percepiti come meno urgenti dagli stakeholder;
- in basso a sinistra i temi di interesse secondario.



## **AMBIENTE (E - Environmental)**

EUROPOLICE è pienamente consapevole dell'importanza delle questioni ambientali legate alla lotta al cambiamento climatico ed è cosciente di come gli impatti generati dalla propria attività possano influire su ambiente, ecosistemi, persone e comunità.

L'organizzazione si impegna al rispetto delle norme ambientali vigenti ed è al corrente delle principali iniziative di stampo internazionale e comunitario. Tra le prime vi è l'Accordo di Parigi, patto nel quale i Paesi membri perseguono l'obiettivo di limitare ad un massimo di 1.5 gradi Celsius l'aumento del riscaldamento medio globale rispetto al periodo preindustriale. Sul fronte Europeo la principale iniziativa di carattere ambientale è rappresentata dal Green Deal Europeo, patto dell'Unione Europea finalizzato a rendere l'Europa il primo continente con zero emissioni di gas serra entro il 2050 e a ridurre del 50% le emissioni di CO2 rispetto ai livelli del 1990; il patto si traduce azioni quali definire il ritmo di riduzione delle emissioni fino al 2050 per garantire prevedibilità alle imprese, ai portatori di interessi e ai cittadini; sviluppare un sistema per monitorare i progressi compiuti verso il conseguimento dell'obiettivo e riferire in merito a essi; garantire una transizione verde efficiente da parte di cittadini e imprese.

**In tal senso EUROPOLICE ha ottenuto la certificazione UNI EN ISO 14001**, norma che specifica i requisiti di un sistema di gestione ambientale e che garantisce: l'introduzione e l'attuazione di sistemi di gestione e programmi per la tutela dell'ambiente; il costante monitoraggio del grado di conformità del sistema; il miglioramento delle prestazioni ambientali e la riduzione degli impatti; l'ottimizzazione delle risorse energetiche, evitando gli sprechi; la propensione all'utilizzo di forme di energia a basso impatto ambientale; la promozione e l'implementazione di programmi di formazione del personale sugli aspetti ambientali.

Le fonti energetiche prevalentemente utilizzate per lo svolgimento delle proprie attività sono le seguenti:

Benzina	Consumo 2024: 146.881 litri
Gasolio	Consumo 2024: 73.439 litri

Attualmente l'azienda non utilizza alcun impianto di produzione energetica, ma ha previsto dei significativi interventi di efficientamento energetico da realizzarsi nella nuova sede in fase di costruzione, il cui completamento è previsto nei prossimi 30 mesi.

Il Parco Automezzi, utilizzati per l'esecuzione dei servizi (trasporto valori, ronda, scorta, collegamenti vari), viene gradualmente rinnovato con veicoli ibridi ed elettrici, ed è composto da:

<b>Alimentazione</b>	<b>Categoria Euro</b>	<b>Numero mezzi</b>
Metano	Euro 4	3
Diesel	Euro 5	3
Diesel	Euro 4	4

Benzina	Euro 5	6
Benzina	Euro 4	7
Benzina	Euro 3	1
Ibridi/Elettrici	Full hybrid	4

Segnaliamo, inoltre, che l'impresa adotta un sistema di gestione dei rifiuti basato su una raccolta differenziata ad alta efficienza, finalizzata alla massimizzazione del recupero e al corretto conferimento delle frazioni merceologiche. Il processo prevede la separazione puntuale e sistematica dei diversi flussi di rifiuto (carta e cartone, plastica, vetro, metalli, organico, rifiuti speciali, ecc.), con un livello di differenziazione spinto che consente di ridurre al minimo la quota di rifiuto indifferenziato destinato a smaltimento.

Inoltre, l'impresa promuove l'utilizzo di materiali riciclati e sostenibili (es. bicchieri compostabili/organici), ha introdotto punti di erogazione dell'acqua per ridurre il consumo di bottiglie monouso e ha adottato misure volte alla riduzione complessiva dell'impiego della plastica.

Registriamo che i livelli di consumo di acqua sono molto contenuti:

<b>Consumi acqua anno corrente (mq)</b>	<b>Consumi acqua anno precedente (mq)</b>
231	252

EUROPOLICE, pur operando in un settore a ridotto impatto ambientale diretto rispetto ad altri comparti industriali, riconosce l'importanza di minimizzare le proprie emissioni e contribuire alla transizione ecologica. Sotto l'aspetto operativo, da realizzarsi entro il 2025, l'azienda ha comunque individuato alcune aree di impatto.

Un primo passo fondamentale, oltre alla progressiva elettrificazione del parco mezzi, consiste nell'ottimizzazione dei percorsi effettuati dalle pattuglie durante i servizi di intervento su allarme.

A tale scopo, è possibile adottare piattaforme tecnologiche in grado di ottimizzare i tragitti già in fase di pianificazione, riducendo così i chilometri percorsi inutilmente.

L'adozione di soluzioni innovative e l'integrazione dell'Intelligenza Artificiale (AI) rappresentano elementi chiave per il miglioramento dell'efficienza e della sostenibilità operativa.

Ad esempio, l'AI applicata ai sistemi di videosorveglianza consente di raggiungere significativi risultati in termini di sostenibilità per diversi motivi:

- Ottimizzazione degli impianti esistenti: le infrastrutture di videosorveglianza possono essere valorizzate senza dover essere completamente sostituite, evitando sprechi. Il semplice aggiornamento software consente alle telecamere di acquisire funzionalità avanzate, come il riconoscimento di intrusi.
- Riduzione dei falsi allarmi: questo aspetto comporta una diminuzione significativa dei chilometri percorsi inutilmente dalle pattuglie, migliorando l'efficienza operativa.

- Diminuzione di servizi a basso impatto tecnologico: interventi come i servizi ispettivi tradizionali delle guardie giurate presentano svantaggi sia in termini di efficienza operativa sia di consumo di combustibili.

Anche la cyber security avrà un ruolo cruciale nell'allineamento alle linee ESG, poiché ogni attività digitale – inclusa l'invio di una semplice email – comporta emissioni di carbonio. È quindi indispensabile che i servizi digitali siano progettati per ridurre il loro impatto ambientale. In questo contesto, ad esempio, l'adozione di software e dispositivi leggeri per la sicurezza informatica consente di ottimizzare l'uso delle risorse esistenti.

Tali soluzioni mirano a prolungare il ciclo di vita dei dispositivi aziendali, evitando la necessità di sostituire frequentemente il parco tecnologico (PC, smartphone, ecc.), riducendo così gli sprechi.

## **SOCIALE (S - Social)**

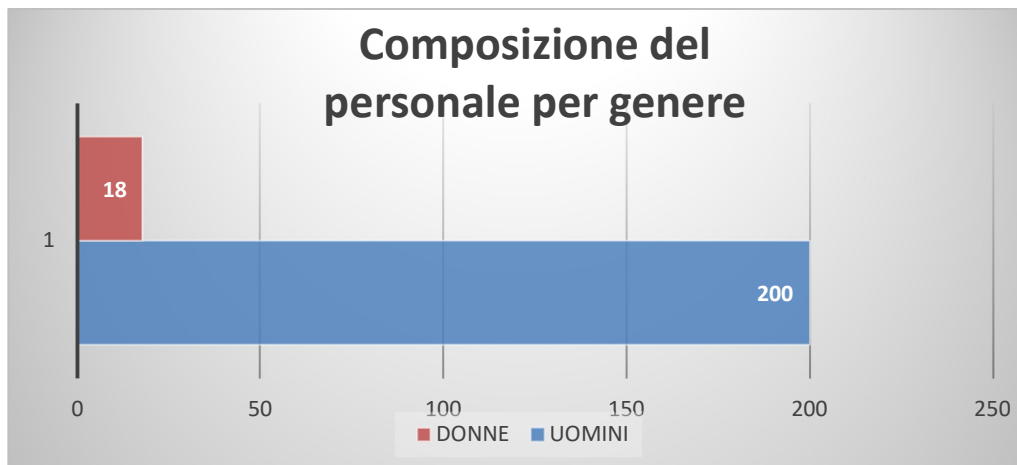
Per EUROPOLICE, le Persone rappresentano l'elemento essenziale per il successo dell'azienda e, per tale motivo, pone il suo organico al centro delle proprie politiche e strategie. Per tale motivo, la società si impegna nel garantire un ambiente lavorativo stimolante, inclusivo, sostenibile e che sia in grado di proteggere la salute e la sicurezza del proprio personale.

L'azienda si impegna a diffondere e consolidare una cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutte le persone. La società inoltre tende al coinvolgimento del personale nello svolgimento del lavoro, prevedendo momenti di partecipazione a discussioni e decisioni funzionali alla realizzazione degli obiettivi aziendali.

Nel 2024, l'organico di EUROPOLICE è composto da 218 lavoratrici/lavoratori, registrando un incremento del 6% rispetto al precedente esercizio 2023 (ULA 2023= N.206 unità)

<b>ULA : PERIODO DI RIFERIMENTO 01/01/2024 - 31/12/2024</b>		
Tipologia contratto	U	D
Operaio	199	14
Impiegato	1	3
Altre collaborazioni		1
<b>TOTALE</b>	<b>200</b>	<b>18</b>
<b>TOTALE ULA</b>	<b>218</b>	

ORGANIGRAMMA	ETA'	DONNE			UOMINI		
		N.	di cui DIV. ABILI	RETRIBUZIONE MEDIA (K €)	N.	di cui DIV. ABILI	RETRIBUZIONE MEDIA (K €)
TITOLARE	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni	1		37 K			
SOCII	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni						
DIRIGENTI	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni						
QUADRI	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni						
IMPIEGATI	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni	2	1	22,5 K	1		22,5 K
OPERAI SPECIALIZZATI	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni						
OPERAI SEMPLICI	18-24 anni	2		26 K	19		24K
	24-35 anni	3		27K	53		25K
	>35 anni	10	1	28K	127		28 K
APPRENDISTI	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni						
ALTRE QUALIFICHE	18-24 anni						
	24-35 anni						
	>35 anni						





Tutti i dipendenti, sia uomini che donne, sia con contratto a tempo determinato che indeterminato, sia part time che full time, godono del trattamento economico stabilito dai contratti collettivi nazionali del lavoro (Contratto Vigilanza privata e Servizi di sicurezza)

È opportuno evidenziare che l'azienda ha dotato ed attivato, inoltre, una politica di welfare aziendale molto strutturata, che si declina nei seguenti strumenti:

STRUMENTI DI WELFARE	TITOLARE	IMPIEGATI	OPERAI
Premi di produttività	x		
Polizza vita/infortuni	x		
Anticipazione TFR		x	x
Fondo Pensioni		x	x
Fringe Benefit (uso dell'auto, pc, telefono cellulare)	x	x	x

Il personale è assunto con contratto di lavoro o con contratti legalmente ammissibili; non è tollerata alcuna forma di lavoro irregolare. Alla costituzione del rapporto di lavoro la persona riceve dettagliate informazioni in merito alle caratteristiche della funzione e delle mansioni da svolgere, agli elementi normativi e retributivi e alle norme e procedure da adottare, al fine di evitare i possibili rischi per la salute associati all'attività lavorativa. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, rispetto a quelli attesi ed alle esigenze aziendali, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

EUROPOLICE, infatti, ripudia qualsiasi forma di discriminazione nei confronti del proprio personale, offrendo stesse possibilità di sviluppo professionale e di carriera. L'accesso a ruoli ed incarichi avviene sulla base delle competenze e delle capacità; inoltre, compatibilmente con l'efficienza generale

del lavoro, sono favorite forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro che agevolino le persone in stato di maternità, nonché coloro che devono prendersi cura dei figli.

Tutti i Dipendenti, al fine di conciliare la vita provata con quella lavorativa, hanno la possibilità di utilizzare i seguenti strumenti di conciliazione:

- Orario flessibile in entrata

---

- Orario flessibile in uscita

---

- Attività per figli in età scolare








In materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro, segnaliamo che EUROPOLICE tiene conto, nella Valutazione dei Rischi, di tutti i processi aziendali per i quali l'Istituto svolge delle attività, da quelle tipiche delle strutture in cui si svolgono le attività amministrative e di assistenza e controllo degli operatori attivi nel territorio, ai servizi per i quali l'Istituto **ha conseguito le certificazioni di servizio per il proprio settore e nello specifico i servizi contemplati dalla norma UNI 10891:2012**, quali:

- Vigilanza ispettiva
- Vigilanza fissa
- Vigilanza antirapina
- Telesorveglianza e televigilanza
- Intervento su allarmi
- Trasporto e scorta valori
- Vigilanza in area portuale e aeroportuale
- Portierato

Nella valutazione dei rischi è stato considerato il contesto in cui sono svolti i servizi e i processi che li caratterizzano, i portatori di interesse influenzati dai processi e le categorie dei lavoratori per i quali sono stati compresi gli esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi ed alle specifiche mansioni che espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

L'apposita relazione del rischio è costituita dalla VR e dai suoi allegati nei quali sono specificati i criteri stessi utilizzati nella valutazione, le misure di contenimento del rischio e le valutazioni sul rischio residuo. Le valutazioni e misure di contenimento sono elaborate con la collaborazione fattiva del SPP e delle rappresentanze sindacali, e rielaborata, in occasione di modifiche del processo produttivo o della organizzazione del lavoro significative ai fini della salute e sicurezza dei lavoratori, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica, della prevenzione o della protezione o a seguito di infortuni significativi o quando i risultati della sorveglianza sanitaria ne evidenzino la necessità. Gli elaborati costituenti la VR, sono inseriti in un modello di organizzazione e gestione dei rischi certificato per le

norme ISO 45001, funzionali ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche e delle società affine al rispetto e adempimento di tutti gli obblighi giuridici imposti dal Legislatore.

	rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici
	attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione conseguenti
	attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
	attività di sorveglianza sanitaria
	attività di informazione e formazione dei lavoratori
	attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori e verifiche periodiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate e registrazione delle stesse
	acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge, nonché un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello

Per identificare i pericoli e valutare i rischi correlati agli incidenti EUROPOLICE ha predisposto delle apposite procedure e modulistica per la gestione degli incidenti, infortuni e *near miss* che dovessero presentarsi in azienda. L' Istituto ha definito e predisposto le modalità per registrare, investigare ed analizzare gli accadimenti relativi alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, individuare le mancanze più significative ed i fattori che potrebbero causare, o contribuire a provocare, eventi riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro e identificare la necessità di adottare azioni correttive a seguito di accadimenti aventi un impatto sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori comunicando inoltre i risultati delle azioni intraprese.

Le procedure definite all'interno della organizzazione aziendale gestiscono gli insiemi degli infortuni, incidenti; mancati infortuni; mancati incidenti; comportamenti pericolosi; segnalazione di situazioni di rischio da parte del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, dei lavoratori, dei Dirigenti per la sicurezza, dei Preposti, del Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, del Medico Competente, degli Addetti all'emergenza e primo soccorso, degli enti di controllo, dei portatori di interesse in generale.

Al fine di garantire un'adeguata conoscenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai lavoratori, annualmente vengono individuate le necessità di formazione e addestramento del personale che esegue attività all'interno dell'organizzazione, ciò oltre che per gli aspetti legati alla qualità e l'ambiente avviene per ciò che influenza gli aspetti della sicurezza del lavoro.

Segnaliamo che negli ultimi 3 esercizi sono accaduti i seguenti infortuni sul lavoro:

Anno	Infortuni
2022	7
2023	5
2024	5

L'Istituto periodicamente definisce un piano particolareggiato per la formazione e addestramento del personale, registrandone poi l'effettuazione, e le ricadute che, soprattutto per coloro che ricoprono compiti particolari presentano come consapevolezza e prestazioni dal punto di vista della sicurezza del lavoro.

Un aspetto verso il quale l'Istituto di Vigilanza è particolarmente attento e sul quale investe notevoli risorse risiede nella formazione del proprio personale. EUROPOLICE, infatti, considera il proprio organico quale elemento essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali prestabiliti e, a tal fine, pone al centro della propria strategia percorsi di formazione mirati a favorire la crescita professionale del proprio staff nonché a consolidarne le potenzialità.

Nel corso del 2024 si è provveduto ad investire sulla formazione delle diverse categorie di dipendenti, quali impiegati, portieri, GPG, responsabili area, direttori tecnici e organo di controllo, attivando i seguenti corsi di formazione.

### **Formazione in ambito Portuale, Terrestre e Ferroviario**

Oltre ai requisiti giuridici rivestenti la qualifica di Guardia Particolare Giurata come previsto dall'art. 134 e seguenti del TULPS, le gg.pp.gg. impiegate in tali servizi sono in possesso dei seguenti corsi professionali:

- Corso per Agente di Sicurezza dell'Impianto Portuale e Terrestre, svolto in conformità al Codice ISPS e all'IMO model Course n. 3.21, rilasciati dalla società Security Trainig Project Accademy di Roma società accreditata dal Ministero dell'Interno;
- Certificazioni di Direttore Tecnico e di Addetti dei servizi di Sicurezza Sussidiaria in ambito Portuale, Terrestre e Ferroviario rilasciati dalla Prefettura di Salerno;
- Corso di Antiterrorismo.

### **Formazione in ambito della certificazione di qualità**

Tutto il personale è parte attiva nel mantenimento degli standard richiesti dalla certificazione di qualità; tale impegno si realizza nella frequentazione di corsi di formazione orientati alla qualità del servizio ed alla verifica delle procedure.

### **Formazione in ambito di procedure di sicurezza**

Ad integrazione dei corsi di qualità vi sono una serie di corsi di aggiornamento sulle procedure di sicurezza mirati a mantenere alti i livelli di eccellenza raggiunti nello svolgimento del proprio lavoro; in particolare il programma di formazione aziendale è focalizzato sui seguenti ambiti:

- Difesa personale;
- Procedure investigative;
- Procedure operative;
- Addestramento antincendio;
- Protezione civile.

### **Formazione in ambito tecnologico**

Un ulteriore obiettivo aziendale è il pieno utilizzo delle nuove tecnologie al fine di garantire sempre i massimi risultati in termini di efficacia ed efficienza del nostro lavoro. In dettaglio, il nostro personale è tenuto ad istruirsi con il nostro materiale didattico, costantemente aggiornato, ed a seguire corsi con frequenza annuale sui seguenti argomenti:

- Sinergie tra informatica e sicurezza;
- Impianti di sicurezza avanzati;
- Sistemi di cifratura: funzionamento ed impieghi operativi.

In particolare, sono erogati i seguenti corsi di formazione al personale:

Procedure fondamentali di Pronto soccorso: Norme generali e particolari per gestire situazioni di emergenza medica in attesa dell'intervento di personale sanitario.

Procedure comportamentali in ambienti frequentati dal pubblico: Comportamenti preventivi nell'evitare manifestazioni violente di folle o di aggregazioni di individui in relazione ad eventi particolari:

- Prevenzione delle situazioni di panico;
- Preservare l'incolumità di aggregazioni di individui;
- Procedure per eventi straordinari naturali, atti di terrorismo e disastri

Inoltre, il rapporto con la committente viene curato dalla figura del Responsabile Operativo, il quale, oltre ad avere il grado di Tenente, sovrintende alle attività operative delle risorse dedicate al servizio direttamente coinvolte e di quelle di supporto in tutte le fasi di esecuzione del servizio di vigilanza; il Responsabile Operativo costituisce una figura di alto profilo professionale con responsabilità diretta sul servizio erogato, messo in disponibilità della committente con utenza telefonica diretta e reperibilità h/24. Si da evidenza, inoltre, nella sottoelencata tabella, del numero di attestati/certificazioni di cui sono provvisti i collaboratori della società:

<b>Corso</b>	<b>n. attestati/certificazioni</b>
Antincendio	169
Primo Soccorso	169
Utilizzo ascensori e Montacarichi	64
Addetto ad operare in ambienti con esposizione a radiazioni ionizzanti	2
Alfabetizzazione della lingua Francese	22
Alfabetizzazione della lingua Inglese	24
Abilitazione Addetto ai servizi di controllo delle attività di intrattenimento e di spettacolo	9
Addetti ai servizi di Sicurezza Sussidiaria in Ambito dei Trasporti Terrestri di cui al DM 154/2009	9
Addetti ai servizi di Sicurezza Sussidiaria in Ambito Portuale di cui al DM 154/2009	18
Addetti ai controlli di Sicurezza in Ambito Ferroviario di cui al DM 154/2009	9
Alfabetizzazione all'informatica	24
Prima accoglienza e front office	23
Antiterrorismo	26
Procedure Comportamentali in Ambienti Frequentati dal pubblico	24
Trattamento Dati Sensibili	24

Segnaliamo infine, sotto l'aspetto relazionale, che EUROPOLICE ha attivato diverse iniziative finalizzate a rendere partecipata e sostenibile la propria attività all'interno della propria comunità sociale, tra cui:

- Accordi di collaborazione con organizzazioni no profit del territorio
- Attività di comunicazione e divulgazione dei propri punti di forza a favore della comunità sociale
- Sponsorizzazione attività sportive giovanili e progetti sociali nei quartieri serviti

## GOVERNANCE (G - Governance)

EUROPOLICE adotta un modello di governance improntato alla trasparenza, all'etica e alla responsabilità, in linea con gli standard del settore e le normative nazionali.

L'impegno nel diffondere e promuovere una cultura aziendale fondata su comportamenti etici e responsabili trova il suo fondamento nel **Codice Etico** (di seguito indicato come codice) dell'Istituto di Vigilanza EUROPOLICE.

Il Codice Etico rappresenta la dichiarazione degli impegni e delle responsabilità etiche assunti da tutti i soggetti che, a vario titolo, concorrono al perseguimento degli obiettivi societari, nei confronti dei diversi portatori di interesse coinvolti nell'attività aziendale: azionisti, dipendenti, collaboratori, consulenti esterni, fornitori, clienti ed ulteriori soggetti terzi.

EUROPOLICE, nel pieno rispetto delle disposizioni normative e regolamentari vigenti, intende conformare la propria attività quotidiana a standard etici di elevato livello. Tali principi e valori, che ispirano la condotta aziendale, trovano organica sistematizzazione nel Codice, il quale si configura quale strumento integrativo delle norme di legge e di regolamento. La società, infatti, riconosce la necessità che le proprie decisioni e i comportamenti del personale siano improntati a criteri etici, anche in assenza di esplicite prescrizioni normative.

Il documento non si limita a delineare i principi generali di comportamento dell'organizzazione, ma definisce altresì i criteri di condotta cui devono attenersi tanto l'Ente quanto le risorse aziendali nei rapporti con gli stakeholder, ivi compresi clienti, fornitori, azionisti, Pubbliche Amministrazioni e collettività. Il Codice disciplina, inoltre, le modalità di diffusione e di attuazione, prevedendo l'utilizzo di tutti i canali e strumenti idonei, quali il sito internet istituzionale, apposite comunicazioni, anche in formato elettronico, nonché riunioni informative e programmi di formazione del personale.

Si precisa, altresì, che la società ha ritenuto opportuno adottare un **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, ai sensi del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, nella convinzione che esso costituisca sia un idoneo strumento di sensibilizzazione nei confronti di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della società verso comportamenti conformi alle normative interne

ed esterne, sia un efficace presidio di prevenzione del rischio di commissione dei reati e degli illeciti amministrativi previsti dalla normativa di riferimento.

In particolare, attraverso l'adozione e il costante aggiornamento del Modello, EUROPOLICE propone di perseguire le seguenti principali finalità:

- determinare, in tutti coloro che operano per conto della società nell'ambito di "attività cosiddette sensibili" (ovvero di quelle nel cui ambito, per loro natura, possono essere commessi i reati di cui al D.Lgs. n. 231/2001), la consapevolezza di poter incorrere, in caso di violazione delle disposizioni impartite in materia, in conseguenze disciplinari e/o contrattuali, oltre che in sanzioni penali e amministrative irrogabili nei loro stessi confronti;
- ribadire che tali forme di comportamento "illecito" sono fortemente condannate, in quanto le stesse sono comunque contrarie, oltre che alle disposizioni di legge, anche ai principi etici ai quali ci ispiriamo ed ai quali intendiamo attenerci nell'esercizio dell'attività aziendale;
- consentire, grazie ad un'azione di monitoraggio sulle aree di attività a rischio, di intervenire tempestivamente, al fine di prevenire o contrastare l'eventuale commissione dei reati stessi e sanzionare i comportamenti rilevati come contrari al nostro Modello.

**L'Organismo di Vigilanza** [d'ora in avanti: OdV] della EUROPOLICE, è stato istituito il 30 gennaio 2020, in ottemperanza ai compiti ad esso attribuiti dalla legge (art. 6, co. 1°, lett. b, D. Lgs. 231/2001), all'esito del terzo anno di attività il cui unico componente è il Prof. AVV. Alberto De Vita. In questi anni c'è stata una continua analisi e selezione dei rischi-reato da presidiare, di cui agli artt. da 24 a 25-octiesdecies del D. Lgs. 231/2001.

Oltre a queste due tipologie, il monitoraggio dell' OdV ha ampliato il raggio di analisi del rischio relativo ai reati sulla base dell'elenco dei reati presupposto ex D. Lgs. 231/01, prestando particolare attenzione ai reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-speties D. Lgs. 231/2001) e ai reati tributari (art. 25-quinquiesdecies D. Lgs. 231/2001). È stata monitorata l'applicazione del MOGC nelle prassi aziendali. Il monitoraggio è consistito in attività di verifica periodiche attraverso l'esame della documentazione riguardante l'andamento della società, in particolare quella inerente alla regolare tenuta della contabilità sociale e la corretta rilevazione dei fatti di gestione nelle scritture contabili; il mantenimento nel tempo dei requisiti di idoneità del modello organizzativo, anche in merito alla identificazione dei ruoli, compiti e responsabilità dei soggetti. Il controllo interno tramite i questionari sottoposti ai membri amministrativi della società e la verifica della documentazione ha vagliato l'efficacia e l'efficienza delle attività operative. L'OdV, oltre a monitorare il rispetto del codice etico suggerisce gli opportuni aggiornamenti del codice, anche sulla base delle segnalazioni ricevute dal personale o dei terzi. In tal senso l'Ente si è dotato di un **sistema Gestione delle Segnalazioni e dei Reclami**, procedura che consente ai dipendenti di segnalare attraverso canali protetti che tutelano la riservatezza e la possibilità di ritorsione nei suoi confronti, determinati comportamenti illeciti svolti da qualcuno all'interno dell'azienda. Allo scopo di prevenire violazioni delle normative vigenti e del codice, la società ha previsto l'adozione di procedure specifiche ("Processi") finalizzate all'identificazione dei soggetti responsabili dei processi di decisione, autorizzazione e svolgimento

delle operazioni. È necessario che le singole operazioni siano svolte nelle varie fasi da soggetti diversi, le cui competenze siano chiaramente definite e conosciute nell'ambito dell'organizzazione, in modo da evitare che siano attribuiti poteri illimitati o eccessivi a singoli soggetti. Tutte le azioni e le operazioni della società devono avere una registrazione adeguata e deve essere possibile la verifica del processo di decisione, autorizzazione e svolgimento delle operazioni.

EUROPOLICE, nel corso dell'anno 2021, ha adottato un sistema di gestione per la prevenzione della corruzione (**ANTICORRUZIONE**), secondo le specifiche previste dalla **norma ISO 37001:2016** conseguendo la relativa certificazione. Tale sistema di gestione si applica:

- alla corruzione tra privati e pubblica amministrazione, da intendersi non solo come l'intera gamma di reati contro la pubblica amministrazione, ma anche come tutte le situazioni di "cattiva amministrazione": qualora si riscontri l'abuso da parte di un soggetto del potere attribuitogli al fine di ottenere vantaggi privati e cioè tutte le volte in cui venga in evidenza un malfunzionamento dell'Organizzazione a causa dell'uso a fini privati delle funzioni attribuite, a prescindere anche dalla loro rilevanza penale.
- al reato di corruzione tra privati, che si configura quando gli amministratori, i direttori generali, i dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, i sindaci e i liquidatori, di società o enti privati che, anche per interposta persona, sollecitano o ricevono, per sé o per altri, denaro o altre utilità non dovuti, o ne accettano la promessa, per compiere o per omettere un atto in violazione degli obblighi inerenti al loro ufficio o degli obblighi di fedeltà.

I criteri utilizzati per il calcolo del rischio risultano dalla combinazione della probabilità del verificarsi di un evento corruttivo e dalla gravità delle conseguenze, sia in termini reputazionali sia di danni materiali, nei confronti dell'Istituto nel caso si verificasse l'evento. L'informativa relativa all'anticorruzione viene erogata agli stakeholder dell'organizzazione mediante comunicazione attraverso email e pubblicazione sulla intranet aziendale. Nel breve termine, la società intende implementare la formazione specifica sull'anticorruzione con frequenza annuale, in presenza ed a distanza, allo staff aziendale e ad eventuali nuovi assunti o nuovi ingressi nell'organo di governance. Per i partner commerciali l'informativa sulla corruzione viene fornita tramite inserimento ed accettazione della politica anticorruzione nei relativi contratti. Nel 2024 non sono stati rilevati episodi di corruzione che hanno portato né licenziamenti o provvedimenti disciplinari né rescissione o mancato rinnovo di partner con partner aziendali. Non sono stati altresì riscontrati casi legali di dominio pubblico riguardanti corruzione intentati contro l'organizzazione.

A completamento del corredo informativo in tema di Governance, segnaliamo

- **Protezione dei dati e cybersecurity:** l'azienda gestisce informazioni sensibili di clienti e dipendenti; per questo ha implementato un sistema di sicurezza informatica avanzato con

backup giornalieri e firewall dedicati. Nel 2024 non si sono verificati incidenti significativi di data breach.

- **Gestione della supply chain:** i fornitori strategici (es. per mezzi blindati, apparati tecnologici, sistemi di sorveglianza) vengono valutati anche in base a criteri ESG e alla conformità a norme etiche e ambientali.
- **Trasparenza e rendicontazione:** con la pubblicazione di questo bilancio di sostenibilità, la società avvia un percorso di reporting periodico verso i propri stakeholder, rafforzando la cultura della responsabilità.

Attraverso queste pratiche, l'azienda conferma il proprio impegno a una governance solida e trasparente, capace di tutelare i dati e le persone, garantire una catena di fornitura conforme a principi etici e sostenibili e favorire un dialogo aperto con gli stakeholder. L'approccio adottato rappresenta una base concreta per consolidare nel tempo la fiducia degli interlocutori e contribuire a una crescita responsabile, in linea con gli obiettivi ESG.

**Castel San Giorgio (SA), 3 agosto 2025**

**L'Amministratore Unico  
Avv. Tonia Sperandeo**

## Griglia analisi ESG

AMBIENTE		
Iniziative	Azioni da valutare	Commenti
<p><b>Sviluppare una politica ambientale e integrare l'impegno per l'ambiente negli obiettivi e nella strategia dell'azienda (assicurandosi che ne rifletta la cultura e la natura)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilire obiettivi e traguardi a sostegno della politica ambientale, compresa la riduzione dei rifiuti e del consumo di risorse.</li> <li>• Stabilire un budget e allocare le risorse per raggiungere gli obiettivi e i traguardi.</li> <li>• Assicurarsi che la politica ambientale tenga conto dei rischi e delle opportunità aziendali legati ai fattori ambientali (vedi sopra). Ad esempio, si dovrebbero riservare fondi per adeguare, o addirittura per sospendere, quei prodotti o servizi il cui impatto ambientale rappresenti un problema.</li> <li>• Valutare il vostro impatto sui consumi e sull'inquinamento di aria, acqua e suolo, se significativo.</li> <li>• Assicurarsi che la politica di approvvigionamento adottata sia in linea con gli obiettivi ambientali, per esempio, includendo una valutazione degli impatti e dei piani ambientali dei fornitori, quali le modalità di acquisizione dei materiali in entrata, di gestione dei rifiuti e di riduzione del proprio impatto ambientale derivante dalla produzione.</li> <li>• Effettuare regolarmente valutazioni sui consumi di risorse e di energia.</li> <li>• Svolgere un'analisi dei fabbisogni formativi del personale.</li> <li>• Stabilire le competenze e l'esperienza tecnica necessarie per garantire che il personale sia in grado di attuare la politica ambientale e ridurre l'impronta ecologica dell'azienda.</li> <li>• Designare un dipendente come responsabile del processo che rendiconti periodicamente i progressi alla direzione.</li> <li>• Chiedere ai dipendenti di fornire indicazioni su come ridurre gli sprechi ed eliminare i processi improduttivi.</li> </ul>	<p>La società ha iniziato ad attuare e stabilire obiettivi a sostegno della politica ambientale, assicurandosi che tali politiche tengano conto dei rischi e delle opportunità aziendali valutando gli impatti sui consumi e analizzando i consumi di energia elettrica, risorse ed effettuando attente valutazioni sui fabbisogni formativi del personale.</p> <p>La società non ha ancora provveduto a designare un dipendente come responsabile del processo dei rendiconti lasciando alla figura dell'amministratore tale compito.</p> <p>La stessa sta organizzando attività al fine di elaborare procedure e metodologie su come ridurre gli sprechi</p>

<p><b>Comprendere la quantità di emissioni GHG e l'impronta di carbonio (carbon footprint) dell'azienda, come misurarla e come ridurla</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suddividere e ottenere i dati sulle emissioni e definire l'ambito cui saranno riferiti.</li> <li>- Scope 1 - Diretto (ad esempio, veicoli aziendali e produzione in loco);</li> <li>- Scope 2 - Indiretto (ad esempio, elettricità, sistemi di riscaldamento/raffreddamento e computer);</li> <li>• Fissare degli obiettivi di emissioni per ridurre la quantità totale di emissioni GHG.</li> <li>• Considerare i costi connessi al raggiungimento degli obiettivi e assicurarsi che vengano stanziati dei fondi a questo scopo.</li> <li>• Esaminare le aziende presenti sul mercato che possono assistervi nel misurare le emissioni di carbonio.</li> <li>• Comprendere quali richieste di informazioni si potrebbero ricevere dai partner della catena di fornitura e come agire per soddisfarle.</li> <li>• Impegnarsi con gli stakeholder della catena di fornitura per promuovere la riduzione delle emissioni GHG.</li> <li>• Effettuare un'analisi di scenario per comprendere l'esposizione all'impatto dei cambiamenti climatici sui margini operativi.</li> <li>• Formare i dipendenti e introdurre incentivi legati al raggiungimento degli obiettivi, al fine di promuovere una maggiore consapevolezza.</li> <li>• Valutare la possibilità di aderire a iniziative o gruppi locali di azione per il clima.</li> </ul>	<p>La società sta avviando un protocollo diretto ad ottenere dati sulle emissioni di GHG dei propri veicoli aziendali al fine di cercare di ridurre l'emissione di, a tal fine svengono effettuate analisi sui precorsi da seguire onde evitare inutili percorrenze e consumi eccessivi.</p> <p>È stato stipulato un accordo con Un Officina meccanica specializzata al fine di effettuare controlli periodici sullo stato dei motori programmando periodici ricambi che possano attenuare le immissioni dannose all'ambiente.</p> <p>Inoltre, la società ha in programma l'acquisto a breve di autovetture elettriche</p>
<p><b>Utilizzare un framework per migliorare la gestione e la performance ambientali</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificare la possibilità di adottare standard del sistema di gestione ambientale (ad esempio, ISO 14001:2015) come quadro di riferimento per gestire e affrontare le questioni ambientali.</li> </ul>	<p>La società ha conseguito in data 01-04-2022 il certificato del sistema di Gestione Ambientale ISO 14001:2015</p>
<p><b>Attivare modalità per ridurre le risorse, l'uso di energia e i rifiuti</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire e controllare un programma di riciclo con cassonetti appositi.</li> <li>• Sostituire le lampadine con i LED.</li> <li>• Isolare tutte le tubature, le pareti e i tetti.</li> <li>• Valutare le opzioni di energie rinnovabili.</li> <li>• Rivedere e ridurre il consumo di acqua.</li> </ul>	<p>La società ha incominciato ad utilizzare led. Hai iniziato una politica di riduzione costante dell'utilizzo di carta, ha attivato una politica di riduzione dell'uso di plastica, continuando a rivolgersi a fornitori locali e dal 2020 ha iniziato anche un'alternanza di lavoro a distanza</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non utilizzare carta o modificare le impostazioni predefinite delle stampanti selezionando la modalità fronte/retro.</li> <li>• Valutare l'acquisto di tecnologia ricondizionata.</li> <li>• Ridurre al minimo l'uso della plastica nel <i>packaging</i> e/o valutare alternative ai sacchetti di plastica.</li> <li>• Esaminare le apparecchiature e valutare la possibilità di sostituirle con altre più efficienti dal punto di vista energetico.</li> <li>• Rivolgersi a fornitori locali, ove possibile.</li> <li>• Ridurre la necessità di viaggi di lavoro e incoraggiare l'uso dei trasporti pubblici.</li> <li>• Valutare la possibilità del lavoro a distanza o ibrido.</li> </ul>	
<b>Stabilire se le attività aziendali siano idonee a ricevere una sovvenzione o un sussidio governativo nell'ambito della sostenibilità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Considerare sovvenzioni/sussidi/prestiti disponibili e verificare i requisiti di ammissibilità.</li> </ul>	La società non ha considerato la possibilità di sovvenzioni, ma sta cercando di individuare la possibilità di attuare progetti green

<b>INIZIATIVE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE</b>		
<b>Iniziativa</b>	<b>Azioni da valutare</b>	<b>Commenti</b>
<b>Garantire la salute, la sicurezza, i diritti umani e il benessere dei dipendenti e valutare se le prassi di lavoro siano appropriate</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificare che le condizioni di lavoro soddisfino tutti gli aspetti della normativa vigente in materia di salari, sicurezza sul lavoro, orario di lavoro, non discriminazione, ecc.</li> <li>• Rivedere e aggiornare i regolamenti per i dipendenti in materia di lavoro flessibile, ferie, congedi per malattia, retribuzione e prestazioni, indennità di maternità e paternità, assicurazione sanitaria e politiche di formazione.</li> <li>• Stabilire una politica contro le molestie che preveda meccanismi di segnalazione e procedure disciplinari.</li> <li>• Verificare quali siano le retribuzioni del settore e accertare se l'azienda sia competitiva.</li> <li>• Descrivere il lavoro ed esplicitarne chiaramente le responsabilità.</li> <li>• Stabilire una metodologia di tracciabilità di incidenti, infortuni, reclami e richieste di risarcimento con riguardo alla sicurezza sul posto di lavoro.</li> <li>• Considerare le prassi di lavoro e le normative pertinenti.</li> </ul>	La società verifica costantemente che vengano rispettati tutte le normative in materia di salari, sicurezza sul lavoro e discriminazione, attuando tutte le politiche dirette a tutelare il lavoro femminile. La società ha adottato il sistema Sa 8000.2014 Con la presente politica l'azienda ribadisce l'impegno a non utilizzare né sostenere, in nessuna circostanza, il lavoro obbligato e il lavoro infantile e minorile, prevedendo il soddisfacimento di 9 requisiti sociali e di gestione connessi ai fondamentali diritti umani e dei lavoratori: 1)lavoro infantile 2)lavoro obbligato, 3) salute e sicurezza sul lavoro, 4)libertà di associazione 5) diritto alla contrattazione collettiva, 6)discriminazione, 7) procedure 8)disciplinari e 9)Orario di lavoro. A tal fine ha anche adottato il certificato ISO 45001 per la Salute e la Sicurezza Del Lavoro. Garantisce continuamente lo sviluppo e l'aggiornamento professionale dei propri dipendenti ed effettua revisioni sull'avanzamento di carriera. Si sottolinea inoltre il conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Esaminare la normativa sui diritti umani per garantirne la conformità e fornire formazione su questioni e politiche relative ai diritti umani.</li> <li>• Svolgere regolarmente indagini che coinvolgano i dipendenti e includere i risultati nei piani di miglioramento.</li> <li>• Misurare il turnover dei dipendenti e organizzare colloqui con quelli in uscita; includere i risultati nei piani di miglioramento.</li> <li>• Stanziare un budget per lo sviluppo professionale dei dipendenti.</li> <li>• Effettuare revisioni periodiche sulle prestazioni e sull'avanzamento di carriera dei dipendenti.</li> </ul>	
<b>Abbracciare la diversità, l'equità e l'inclusione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accertare l'eventuale divario retributivo di genere e agire per colmarlo.</li> <li>• Riconsiderare le politiche aziendali nella prospettiva di prevenire la discriminazione.</li> <li>• Esaminare le procedure di ricerca e assunzione del personale.</li> <li>• Esaminare e rivedere i sistemi retributivi.</li> <li>• Esaminare diversità, equità e inclusione ai livelli apicali.</li> <li>• Avviare la formazione del personale sui pregiudizi di genere ed etnici.</li> <li>• Impegnarsi per l'equità con una dichiarazione di principio sull'uguaglianza.</li> <li>• Monitorare la percentuale di dipendenti in base a genere, etnia e ad altre categorie di diversità e inclusione per identificare e gestire situazioni non in linea con la policy aziendale.</li> </ul>	<p>La società da tempo ha adottato politiche dirette a garantire salari equi, ad esaminare ed eliminare eventuali disparità e ad impegnarsi sull' equità e il principio di uguaglianza.</p> <p>Garantisce l'accessibilità ai locali/uffici per i dipendenti diversamente abili</p>
<b>Identificare i propri stakeholder e analizzare l'impatto/influenza di ciascuno per prioritizzare i più importanti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tra gli stakeholder rilevanti potrebbero essere inclusi finanziatori, clienti, dipendenti, concorrenti, fornitori e agenzie governative.</li> <li>• Rivedere il meccanismo di ricezione e risposta a reclami e feedback.</li> </ul>	Tra gli stakeholder rilevanti possono essere inclusi i clienti, i dipendenti, i fornitori abituali, le banche.
<b>Adottare misure per garantire che organizzazione, clienti e fornitori siano consapevoli dell'esigenza di sostenere l'eliminazione di forme di moderna schiavitù e di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilire se vi sia un rischio nella catena di fornitura riesaminando il Global Slavery Index.</li> <li>• Richiedere informazioni ai fornitori.</li> </ul>	La società non ha ancora adottato i criteri previsti dal Global Slavery Index

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Predisporre i dati che possono essere necessari per fornitori o clienti (ad esempio, le fasce retributive dei dipendenti per le diverse posizioni).</li> </ul>	
<p><b>Sostenere la comunità locale e fornire il proprio contributo a enti di beneficenza</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offrire giorni di ferie supplementari ai dipendenti che svolgono attività di volontariato a favore di enti di beneficenza locali.</li> <li>• Valutare la possibilità di effettuare donazioni per cause benefiche collegate all'azienda o di interesse per i dipendenti.</li> <li>• Riesaminare le spese relative ai fornitori locali indipendenti.</li> </ul>	<p>Da sempre la società garantisce ferie a chi svolge attività di volontariato, e fornisce donazioni per cause benefiche di interesse dei dipendenti.</p>
<p><b>Tenere conto delle responsabilità del prodotto o del servizio</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire politiche per la protezione dei dati e della privacy dei consumatori e identificare le modalità di attuazione e monitoraggio di tali politiche.</li> <li>• Assicurarsi che le informazioni sui propri prodotti o servizi siano accurate, complete e non fuorvianti.</li> <li>• Rispettare i requisiti relativi ai termini di pagamento e istituire un processo per dirimere eventuali controversie con clienti e fornitori.</li> <li>• Definire meccanismi per il feedback dei clienti.</li> <li>• Tenere traccia dei reclami relativi ai prodotti o ai servizi e delle modalità di risoluzione degli stessi.</li> </ul>	<p>La società ha adottato politiche per la protezione dei dati e della privacy dei consumatori, rispetta i requisiti relativi ai termini di pagamento non avendo ad oggi alcuna causa civile in corso</p>

INIZIATIVE PER LA GOVERNANCE		
Iniziative	Azioni da valutare	Commenti
<p><b>Esaminare le moderne prassi di governance aziendale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rivedere la composizione del Consiglio di amministrazione nella prospettiva di strutturarlo con amministratori sia interni sia esterni, e riconsiderare il numero di riunioni ordinarie.</li> <li>• Individuare quali siano le esigenze per promuovere un Consiglio di amministrazione più diversificato e identificare le azioni per conseguire questo obiettivo.</li> <li>• Preparare un organigramma con le linee di gestione e di reporting.</li> <li>• Implementare efficaci controlli interni, nonché procedure e direttive chiare.</li> <li>• Separare i poteri di approvazione e garantire che le transazioni di alto valore</li> </ul>	<p>La società adotta il sistema dell'amministratore Unico donna, ha un organigramma con le linee di gestione e di reporting, ha adottato la 231 e sta definendo la propria politica di whistleblowing. La società forma continuamente i propri dipendenti sulle misure di anticorruzione e frode ha potenziato le misure per tutelare la privacy dei dati a tal proposito si evidenzia l'adozione della certificazione ISO 37000:2016 che è il certificato del sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione</p>

	<p>debbano avere necessariamente l'approvazione da parte di due amministratori.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilire un codice di condotta per prevenire i conflitti di interesse.</li> <li>• Definire una politica di whistleblowing.</li> <li>• Formare i dipendenti sulle misure anticorruzione, concussione e frode, compresa l'identificazione e la segnalazione delle attività sospette.</li> <li>• Redigere, aggiornare, comunicare le principali politiche di sostenibilità per l'organizzazione e formare i dipendenti sulle stesse.</li> <li>• Rivedere le procedure di appalto e impegnarsi affinché le considerazioni sulla sostenibilità siano integrate nel processo decisionale.</li> <li>• Potenziare le misure per tutelare la privacy dei dati e rispettare le regole e la normativa in materia.</li> <li>• Connettere il sistema retributivo dell'alta dirigenza con le metriche di performance e i risultati ottenuti in termini di sostenibilità.</li> </ul>	
<b>Valutare la cultura interna sulla sostenibilità</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coinvolgere la direzione e tutti i dipendenti nella cultura della sostenibilità (ad esempio, attraverso formazione, workshop, materiale per le risorse umane e riunioni).</li> <li>• Pianificare ciò che l'azienda intende realizzare rispetto alla sostenibilità, incluse le relative motivazioni, modalità, soggetti coinvolti e tempistica.</li> <li>• Creare un team che guidi le relative iniziative e azioni.</li> </ul>	La società non ha ancora adottato politiche dirette a valutare la cultura interna sulla sostenibilità
<b>Pianificare gli obiettivi di sostenibilità al proprio interno e con i fornitori e i clienti</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificare ciò che l'azienda deve fare per disporre dei dati necessari a monitorare i propri progressi in materia di sostenibilità e i propri KPI.</li> <li>• Stabilire quali siano i fattori determinanti nella scelta di un fornitore in linea con l'approccio dell'azienda alla sostenibilità.</li> <li>• Verificare se, al termine della sua vita utile, il prodotto possa essere riutilizzato e se i clienti sappiano in che modo riutilizzarlo o smaltirlo (ad esempio, alcuni rifiuti non riciclabili dovrebbero essere smaltiti nelle sedi/negozi dell'azienda).</li> </ul>	La società non ha ancora adottato politiche dirette a pianificare gli obiettivi di sostenibilità al proprio interno e con i fornitori e i clienti
<b>Definire un sistema/framework di gestione del rischio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilire un meccanismo per l'identificazione, l'analisi e la valutazione dei rischi (ad esempio, climatici, finanziari, tecnologici, reputazionali e di conformità): <ul style="list-style-type: none"> <li>- analizzare e valutare i rischi;</li> </ul> </li> </ul>	La società non ha ancora adottato politiche dirette a Definire un sistema/framework di gestione del rischio

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- trattare e gestire i rischi;</li> <li>- registrare, monitorare e riesaminare i rischi.</li> <li>• Analizzare le opportunità che potrebbero presentarsi migliorando il proprio impatto sui fattori ambientali, sociali o di governance.</li> <li>• Verificare che l'azienda sia protetta da polizze assicurative.</li> <li>• Inglobare i rischi e le opportunità connessi alla sostenibilità in un sistema/framework di gestione del rischio aziendale.</li> </ul>	
<p><b>Esaminare e aggiornare i sistemi IT per ridurre al minimo le problematiche inerenti alla privacy dei dati</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investire in sicurezza informatica, protezione e gestione dei dati.</li> <li>• Formare i dipendenti.</li> <li>• Rivedere la documentazione del <i>Disaster Recovery Plan</i>.</li> </ul>	<p>La società ha adottato sistemi di sicurezza informatica e gestione dati ed ha organizzato corsi di formazione per i propri dipendenti</p>
<p><b>Promuovere una mentalità integrata per accrescere la qualità delle informazioni sulla sostenibilità e la loro rilevanza per il processo decisionale</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensare a come superare la separazione tra i processi di rendicontazione di sostenibilità e quelli di rendicontazione finanziaria, così da poter accrescere la qualità delle informazioni sulla sostenibilità ai fini dell'assunzione delle decisioni e della rendicontazione.</li> <li>• Consolidare e priorizzare le questioni e le informazioni rilevanti, provenienti dai diversi team e da fonti esterne, sugli impatti della sostenibilità e sui relativi rischi e opportunità, e garantire l'integrazione di queste informazioni nella pianificazione, nelle analisi finanziarie e negli strumenti di controllo.</li> <li>• Applicare i principi e i controlli di rendicontazione finanziaria all'informativa sulla sostenibilità, al fine di rendere le informazioni affidabili, rilevanti, utili per le decisioni e tempestive, e accrescere la fiducia mediante attività di asseverazione interna ed esterna.</li> </ul>	<p>La società sta progettando un processo diretto a promuovere una mentalità integrata per accrescere la qualità delle informazioni sulla sostenibilità e la loro rilevanza per il processo decisionale</p>

## Temi Standard - tabella di riferimento

TEMI STANDARD		UBICAZIONE NEL DOCUMENTO	REQUISITI OMESSI
Informazioni Generali	B1: Criteri per la redazione	Note Metodologiche Company Profile	
	B2: Pratiche, strategie e iniziative future per la transizione verso un'economia più sostenibile	Certificazioni Griglia analisi ESG	
Temi Ambientali	B3: Energia ed emissioni di gas serra.	Ambiente (E- ENVIRONMENTAL)	
	B4: Inquinamento dell'aria, acqua e suolo.		L'impresa non è tenuta per legge o altre normative nazionali a segnalare alle autorità competenti le proprie emissioni di inquinanti. Per questo non è tenuta a comunicare gli inquinanti che emette nell'aria, nell'acqua e nel suolo nelle proprie operazioni, con la rispettiva quantità per ciascun inquinante.
	B5: Biodiversità.		L'impresa non detiene siti di proprietà, affittati o in gestione all'interno o in prossimità di aree sensibili sotto il profilo della biodiversità, in base alle mappe della Rete Natura 2000 e del World Database on Protected Areas. Pertanto, non è un tema rilevante ai fini della presente rendicontazione.
	B6: Acqua.	Ambiente (E- ENVIRONMENTAL)	
	B7: Uso risorse, economia circolare e gestione rifiuti.	Ambiente (E- ENVIRONMENTAL)	
Temi Sociali	B8: Forza lavoro – Caratteristiche generali.	Sociale (S- SOCIAL)	
	B9: Forza lavoro – Salute e sicurezza	Sociale (S- SOCIAL)	
	B10: Forza lavoro – Retribuzione, contrattazione collettiva	Sociale (S- SOCIAL)	
Temi di Governance	B11: Condanne e multe per corruzione e concussione.	Governance (G)	