

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2022





La sostenibilità è un elemento che diventerà centrale nella evoluzione di Ergon e del gruppo del quale fa parte. Oltre che essere parte attiva a favore di cause ambientali e sociali e nel sostegno del proprio territorio di operatività, Ergon si impegna nella riorganizzazione interna per incorporare nel proprio modus operandi i principi della sostenibilità. (2-22)

Stefano Davitti, Presidente e Amministratore Delegato

INDICE

| | |
|--|-----------|
| Informazioni sul report | 4 |
| Chi siamo | 4 |
| Dipendenti e altri lavoratori | 5 |
| Governance | 7 |
| Strategia, politiche e pratiche | 9 |
| Il nostro approccio alla sostenibilità | 11 |
| Metodologia | 11 |
| Definizione degli stakeholder | 11 |
| Individuazione dei temi potenzialmente materiali | 11 |
| Coinvolgimento degli stakeholder | 11 |
| Valutazione della doppia materialità | 11 |
| Materialità | 12 |
| Impegno per la comunità locale | 12 |
| Sostegno ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile | 14 |
| Sviluppo e formazione del personale | 15 |
| Qualità del servizio offerto e soddisfazione del cliente | 18 |
| Gestione attenta dei rifiuti | 20 |
| Governance aziendale etica e sostenibile | 22 |
| Consumo responsabile | 23 |
| Gestione responsabile della supply chain (sostenibilità ambientale) | 25 |

| | |
|---|-----------|
| Pari opportunità nel processo di ingaggio | 26 |
| Gestione responsabile della supply chain (società civile) | 29 |
| Ascolto dei dipendenti | 30 |
| Temi economici | 33 |
| Performance economiche | 33 |
| Presenza sul mercato | 33 |
| Impatti economici indiretti | 34 |
| Temi ambientali | 34 |
| Energia | 34 |
| Valutazione ambientale dei fornitori | 35 |
| Temi sociali | 36 |
| Occupazione | 36 |
| Salute e sicurezza sul lavoro | 37 |
| Formazione e istruzione | 39 |
| Diversità e pari opportunità | 39 |
| Comunità locali | 41 |
| Valutazione sociale dei fornitori | 41 |
| Privacy dei Clienti | 41 |
| Revisioni | 41 |
| Contatti | 41 |

INFORMAZIONI SUL REPORT

Nel presente bilancio sono riportati i dati e le attività della sola Ergon S.r.l..

(2-2-a)

Ergon S.r.l. non ha bilancio consolidato con altre aziende. Pertanto, sia il bilancio che il bilancio di sostenibilità includono la sola Ergon S.r.l..

(2-2-b)

I. La società possiede più sedi operative. Poiché il business portato avanti è unico e non differenziato fra le sedi, i dati sono consolidati.

II. Nel caso in cui l'assetto aziendale dovesse cambiare nel corso dell'anno, le variazioni saranno riportate nel prossimo bilancio di sostenibilità, a meno che il nuovo assetto non copra almeno il 50 % del periodo di reporting.

III. L'approccio nelle varie sedi è il medesimo.

(2-2-c)

Il periodo di rendicontazione coincide con l'anno fiscale dell'azienda ed è annuale: 1/1/2022 - 31/12/2022

(2-3-a, 2-3-b)

Questo è il primo Bilancio di Sostenibilità di Ergon per cui non ci possono essere revisioni delle informazioni precedenti.

(2-4)

Non è stata effettuata una assurance esterna riguardo il presente bilancio di sostenibilità.

(2-5-a)

Non applicabile in quanto Ergon ha deciso di non effettuare una certificazione del bilancio di sostenibilità.

(2-5-b)

CHI SIAMO

Ergon è una Società a Responsabilità Limitata (S.r.l.) iscritta al registro delle imprese di Firenze, detenuta da 5 soci di cui uno è una società per azioni (le quote della società per azioni saranno rilevate dagli altri quattro soci il 19/01/2023)

(2-1-b)

Ergon opera principalmente in Italia.

In Italia le sedi sono 5 con sede legale a Firenze.

Le altre sedi sono a: Siena; Bologna; Milano; Pistoia

(2-1-d)

I settori principali coperti dalle attività di Ergon sono commercio all'ingrosso di computer, apparecchiature informatiche periferiche e di software.

(2-6-a)

I. Ergon opera come system Integrator e vende ai propri clienti infrastrutture informatiche, sistemi per la sicurezza informatica, software applicativi e servizi correlati (progettazione, installazione, manutenzione), nonché servizi di helpdesk sui prodotti venduti e servizi di monitoraggio della sicurezza delle infrastrutture

informatiche.

II: I fornitori principali di Ergon sono vendor di prodotti informatici con i quali intrattiene relazioni di lungo termine.

III. Le entità operanti a valle di Ergon sono aziende che utilizzano i prodotti/servizi acquisiti da Ergon per il proprio business. In molti casi, si tratta di relazioni di lungo termine con clienti fidelizzati. I clienti di Ergon si trovano principalmente nel mercato toscano.

(2-6-b)

Ergon è legata ad altre società con le quali forma un gruppo de facto. Grazie alla collaborazione con questi soggetti, Ergon integra il proprio portfolio e presenta al mercato un'offerta completa in ambito IT for business. Nello specifico le società con le quali Ergon collabora sono:

Mediasecure S.r.l., attiva nel campo della sicurezza informatica

Estrobit S.r.l., attiva nel campo dello sviluppo software

Neboola S.r.l., attiva nell'ambito del cloud computing

Lunokod S.r.l., attiva nell'ambito della consulenza e advisory in workflow management

MGALabs - test sicurezza e monitoraggio. Non redige con esse bilancio consolidato.

(2-6-c)

Nel periodo precedente non è stato redatto un bilancio di sostenibilità.

(2-6-d)

DIPENDENTI E ALTRI LAVORATORI

| | Totale | Durata contratto | | Tipo contratto | | |
|---------------|--------|------------------|---------------|----------------|-----------|-----------|
| | | Determinato | Indeterminato | Occasionale | Full-time | Part-time |
| TOTALE | 15 | 0 | 15 | 0 | 11 | 4 |

| | Totale | Durata contratto | | Tipo contratto | | |
|----------------|--------|------------------|---------------|----------------|-----------|-----------|
| | | Determinato | Indeterminato | Occasionale | Full-time | Part-time |
| MASCHIO | 9 | 0 | 9 | 0 | 9 | 0 |
| FEMMINA | 6 | 0 | 6 | 0 | 2 | 4 |
| ALTRO | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | Totale | Durata contratto | | Tipo contratto | | |
|------------------|--------|------------------|---------------|----------------|-----------|-----------|
| | | Determinato | Indeterminato | Occasionale | Full-time | Part-time |
| LOMBARDIA | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| TOSCANA | 14 | 0 | 14 | 0 | 10 | 4 |

I dati sono riportati come conteggio di teste al termine del periodo di rendicontazione

(2-7-a, 2-7-b, 2-7-c)

Il personale è in linea generale stabile, a tempo indeterminato e fidelizzato. Non sono necessarie informazioni riguardanti

fluttuazioni del personale.
(2-7-d)

Nel periodo precedente non è stato redatto un bilancio di sostenibilità.
(2-7-e)

Il numero totale di lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione è pari a 5.

I. La tipologia di lavoratore più comune non dipendente è costituita dai soci che sono anche componenti del Consiglio di Amministrazione.

II. Il lavoro è di tipo manageriale e contemporaneamente operativo: direttore amministrativo; direttore tecnico, direttore vendite, direttore tecnico, direttore innovazione e marketing.
(2-8-a)

I. I dati sono riportati come conteggio per teste.

II. Riportati al termine del periodo di rendicontazione.
(2-8-b)

Nel periodo precedente non è stato redatto un bilancio di sostenibilità.
(2-8-c)

I. La remunerazione del Consiglio di Amministrazione comprende una quota fissa e una quota variabile basata sulle effettive performance.

II. Le pratiche di ingaggio sono scelte caso per caso in base alla seniority e all'expertise di ciascun membro.

III. Non previsto

IV. Non previsto

V. Non previsto

(2-19-a)

I criteri di performance per le retribuzioni non sono attualmente collegati a obiettivi ESG.

(2-19-b)

Il processo relativo alle politiche di remunerazione è deciso in sede di Consiglio di Amministrazione.

I. Non esiste alcuna sorveglianza specifica su questo processo.

II. I consulenti non sono coinvolti nella definizione del processo.

III. Non sono invece consultati gli stakeholder.

(2-20-a)

| | |
|--------------------------------------|------|
| Rapporto stipendio massimo/medio | 2,01 |
| Incremento/decremento % del rapporto | 1 |

(2-21-a, 2-21-b)

Le retribuzioni dei dipendenti part time ci sono state riportate a quelle equivalenti a tempo pieno, le retribuzioni utilizzate sono il lordo annuo ricevuto, la carica della persona che riceve la massima retribuzione e il responsabile dell'area prevendita.

Ci sono persone che sebbene vengano retribuite dall'azienda non sono dipendenti: i soci.

(2-21-c)

I dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva (CCNL) sono 15 su 15, quindi il 100%.

Ci sono inoltre 5 soci non dipendenti che non sono coperti da

CCNL.
(2-30-a, 2-30-b)

GOVERNANCE

Composto da cinque membri, il Consiglio di Amministrazione è il massimo organo di governance dell'azienda. Il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di nominare comitati costituiti da persone selezionate fra professionisti, clienti, fornitori o altri soggetti esterni all'azienda. Compito di questo comitato è suggerire azioni e fornire indicazioni specifiche su qualsiasi tema venga interpellato, comprese le tematiche ESG.

(2-9-a)

Attualmente non è designato alcun comitato responsabile delle tematiche ESG.

(2-9-b)

I membri del Massimo Organo di Governo sono 8.

Al momento sono 8 uomini per cui è composto al 100% da uomini.

I. I membri sono tutti esecutivi

II. I membri hanno le condizioni per poter esprimere un giudizio indipendente.

III. I membri restano in carica fino a revoca del mandato da parte del consiglio

IV. I membri ricoprono i seguenti ruoli aziendali: Responsabile amministrativo, responsabile commerciale, responsabile tecnico, responsabile innovazione e marketing.

V. nessuno

VII. I membri hanno conoscenze degli impatti relativi al settore merceologico di competenza anche se non estremamente approfondite

VIII. In Consiglio di Amministrazione non figurano rappresentanti degli stakeholder.

(2-9-c)

I componenti del Consiglio di Amministrazione sono i soci dell'azienda. La loro carica dura fino alla revoca.

(2-10-a)

Eventuali nuovi membri sono approvati dal Consiglio di Amministrazione stesso. Eventuali comitati sono nominati dal Consiglio di Amministrazione durante seduta ordinaria o dedicata.

I. Gli stakeholder non sono coinvolti nella selezione e nomina di membri del CDA

II. Non è posta alcuna limitazione alla partecipazione al Consiglio di Amministrazione secondo genere, idee politiche, razza, credenze religiose o orientamento sessuale.

III. Allo stato attuale i membri del CDA non hanno conflitti di interesse relativi a partecipazioni o attività in organizzazioni concorrenti o che possano influenzare le scelte di business e governance relative a Ergon.

IV. Le competenze in campo ESG non sono considerate preferenziali per la partecipazione al Consiglio di Amministrazione.

(2-10-b)

Il presidente è Stefano Davitti, il quale ricopre anche il ruolo di responsabile amministrativo.

(2-11-a)

Stefano Davitti è cofondatore e possiede l'esperienza e il carisma necessari per assumere il ruolo di guida e decisore del percorso strategico aziendale, di concerto con gli altri membri del Consiglio di Amministrazione.

Eventuali conflitti di interesse sono mitigati attraverso la definizione di meccanismi di voto (una testa, un voto).

(2-11-b)

Il Consiglio di Amministrazione supervisiona l'attività aziendale sviluppando, approvando e aggiornando la mission, i valori e la strategia aziendale relativa allo sviluppo sostenibile. Fa ciò avvalendosi del supporto del Comitato per la Sostenibilità che vigila costantemente sugli impatti a livello di sostenibilità aziendali e riporta periodicamente al Consiglio di Amministrazione, tipicamente ogni sei mesi.

(2-12-a)

Il Consiglio di Amministrazione supervisiona altresì la due diligence e i processi aziendali, valutandone anche gli impatti in ambito ESG grazie all'azione del Comitato per la Sostenibilità.

I. Il Consiglio di Amministrazione non coinvolge gli stakeholder.

II. N/A, vedi punto precedente

(2-12-b)

Per l'anno 2023 è prevista la nomina di un Comitato per la Sostenibilità, delegato dal Consiglio di Amministrazione, che eleggerà annualmente un responsabile, la cui carica può essere rinnovata.

A tal proposito il Consiglio di Amministrazione rivede l'operato del

Comitato per la Sostenibilità tipicamente ogni sei mesi.

(2-12-c)

Nel periodo di rendicontazione non era presente alcun comitato dedicato ai temi ESG che fosse incaricato di gestire tali tematiche.

(2-13-a)

N/A, vedere 2-13-a

(2-13-b)

Il Consiglio di Amministrazione rivede e approva attraverso riunione dedicata il bilancio di sostenibilità così da essere aggiornato sui suoi contenuti.

(2-14-a)

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della revisione del bilancio di sostenibilità

(2-14-b)

In azienda non risultano conflitti di interesse a monte e a valle della catena del valore riguardanti i membri del Consiglio di Amministrazione.

Eventuali conflitti di interesse che dovessero crearsi verranno eliminati attraverso meccanismi di voto (una testa, un voto) su proposte avanzate dai membri del Consiglio di Amministrazione stessi.

(2-15-a)

Non applicabile.

Vedere 2-15-a

(2-15-b)

Le criticità in azienda vengono riportate secondo un approccio bottom-up, direttamente dai dipendenti al proprio responsabile. E' prevista l'implementazione di un meccanismo di whistleblowing
(2-16-a)

Durante il periodo di rendicontazione non sono state segnalate criticità
(2-16-b)

I facenti parte del Consiglio di Amministrazione individualmente si documentano sui temi ESG.
Inoltre nel corso del 2022 si sono tenute alcune sessioni (non formali, cioè non strutturate come training) relative all'agenda 2030, alle tematiche ESG in relazione alle possibilità di business, alla governance ed alla soddisfazione dei temi sociali.
(2-17-a)

Attualmente nessun processo mirato riguardante la valutazione degli impatti ESG è presente.
Il Consiglio di Amministrazione esaminerà i verbali e verifica gli avanzamenti relativi all'operato del Comitato per la Sostenibilità che verrà istituito nel corso del 2023.
(2-18-a)

Non applicabile, vedere 2-18-a
(2-18-b)

Non applicabile, vedere 2-18-a

(2-18-c)

STRATEGIA, POLITICHE E PRATICHE

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-23-a)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-23-b)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-23-c)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-23-d)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-23-e)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-23-f)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-24-a)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-25-a)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-25-b)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-25-c)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-25-d)

Informazioni non disponibili.
L'azienda non ha ancora formalizzato policy o impegni in materia.
(2-25-e)

Non applicabile, vedere 2-23; 2-24; 2-25.
(2-26-a)

Non ci sono stati casi di non conformità con leggi e regolamenti.
(2-27-a)

Non sono state ricevute multe.
(2-27-b)

Non sono state ricevute multe.
.
(2-27-c)

Non applicabile. Vedere punti precedenti.
(2-27-d)

Ergon aderisce a Confindustria ma senza ruolo significativo.
Ergon riferisce agli stakeholder in caso di presenza di informazioni significative tramite utilizzo di piattaforma interna di messaggistica a cui tutti possono accedere.
(2-28-a)

I. I principali stakeholder di Ergon sono i dipendenti, i collaboratori, le aziende clienti e prospect, i fornitori, i vendor tecnologici, la stampa, gli istituti bancari, gli enti benefici sostenuti dal gruppo, la comunità civile, le istituzioni del territorio. È stato individuato almeno uno stakeholder per ciascuna tipologia. Gli stakeholder specifici sono stati individuati sulla base del grado di responsiveness di ciascuno.

II. Gli stakeholder sono coinvolti al fine di redigere la matrice di materialità.

III. Ergon mantiene i propri stakeholder aggiornati attraverso comunicazioni mirate.
(2-29-a)

IL NOSTRO APPROCCIO ALLA SOSTENIBILITÀ

METODOLOGIA

L'Analisi di Materialità ha luogo tramite il supporto digitale del software Aksilia Suite. Il processo si articola in diverse fasi, di seguito dettagliate:

Definizione degli stakeholder

Il team ESG individua (o, se già definiti, riesamina) gli stakeholder dell'organizzazione, raggruppandoli in categorie (ad esempio clienti, dipendenti, fornitori, ecc.). Successivamente, ne effettua una valutazione sulla base dei parametri Potere, Legittimità e Urgenza, assegnando a ciascuno un punteggio da 0 a 3. La media di questi parametri rappresenta il Peso dello stakeholder (o categoria di stakeholder).

Individuazione dei temi potenzialmente materiali

Il team ESG individua una lista di temi potenzialmente materiali, secondo le indicazioni di framework di riferimento come GRI ed ESRS e avvalendosi dell'aiuto di esperti qualora necessario.

Coinvolgimento degli stakeholder

Il team ESG invia uno o più questionari agli stakeholder con peso

maggiore. È possibile che i questionari siano diversificati in base alla categoria di stakeholder alla quale sono rivolti, in ogni caso le domande sono progettate per calcolare le aspettative degli stakeholder nei confronti dell'azienda in merito alla gestione di tali temi. Ogni domanda è associata a uno o più temi, e la modalità di risposta consiste nel valutare il tema come Non Rilevante (0 punti), Poco Rilevante (1 punto), Rilevante (2 punti) o Molto Rilevante (3 punti). Viene poi calcolata la media del punteggio di ogni tema rispetto alla categoria di stakeholder.

Valutazione della doppia materialità

Per ogni tema potenzialmente materiale, l'organizzazione valuta la materialità socio-economica e la materialità finanziaria degli impatti, rischi e opportunità a esso relativi.

La materialità di un impatto è calcolata come il prodotto della Probabilità (da 1, ossia molto improbabile, a 5, ossia certa) e della Significatività (da 1, ossia irrilevante, a 4, ossia molto rilevante) dello stesso. La Significatività è calcolata come la media dei punteggi (da 1 a 4) dei parametri di Intensità, Ampiezza e Irrimediabilità.

Gli impatti possono essere finanziari o non finanziari, reali o potenziali, positivi o negativi. Gli impatti finanziari possono essere solo potenziali, non reali. Gli impatti reali hanno automaticamente probabilità 5, mentre quelli potenziali hanno probabilità da 1 a 4. Gli impatti positivi non hanno il parametro di irrimediabilità. Gli impatti potenziali e negativi possono essere chiamati rischi, mentre quelli potenziali e negativi possono essere chiamati opportunità. Ogni tema ha 4 punteggi di materialità (materialità d'impatto negativa, materialità d'impatto positiva, materialità finanziaria negativa, materialità finanziaria positiva) ciascuno calcolato come la

somma dei punteggi degli impatti a esso relativi. Per ognuno di questi valori il team ESG stabilisce una soglia, un tema è considerato materiale se supera anche una sola di queste soglie. I temi materiali possono essere prioritizzati calcolandone la materialità assoluta, ossia la somma dei punteggi di materialità negativi e della metà dei punteggi di materialità positivi.

MATERIALITÀ

| Tema | Impatto |
|--|---------|
| Impegno per la comunità locale | 18 |
| Sostegno ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile | 14 |
| Sviluppo e formazione del personale | 13 |
| Qualità del servizio offerto e soddisfazione del cliente | 13 |
| Gestione attenta dei rifiuti | 13 |
| Governance aziendale etica e sostenibile | 12 |
| Consumo responsabile | 11 |
| Gestione responsabile della supply chain (sostenibilità ambientale) | 11 |
| Pari opportunità nel processo di ingaggio | 11 |
| Gestione responsabile della supply chain (società civile) | 8 |
| Ascolto dei dipendenti | 8 |

Impegno per la comunità locale

L'impegno del Gruppo E per la comunità locale si basa su una filosofia di responsabilità sociale d'impresa, che mira a creare valore non solo per gli azionisti, ma anche per i dipendenti, i clienti, le comunità locali e l'ambiente. Attraverso varie iniziative, il Gruppo E si impegna a promuovere il progresso socio-ambientale, sostenere lo sviluppo locale e creare un impatto positivo a livello economico.

L'impegno del Gruppo E per la comunità locale ha permesso di trarre importanti lezioni e acquisire conoscenze preziose. L'interazione diretta con le realtà locali ha favorito una maggiore comprensione delle esigenze e delle dinamiche del territorio, consentendo al Gruppo di adattare le proprie strategie e attività per massimizzare l'impatto positivo e contribuire in modo significativo alla comunità. In particolare, il gruppo ha ritenuto più adatto a sé il sostegno di piccole realtà locali rispetto a grandi enti nazionali, precedentemente sostenuti con decisione maggiore.

Il Gruppo E si impegna a fornire agli stakeholder una chiara comunicazione sugli obiettivi, le attività e i risultati dell'impegno per la comunità locale. Attraverso newsletter e comunicazione social, il Gruppo E assicura la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni per gli stakeholder interessati, consentendo loro di comprendere appieno il valore generato e il contributo fornito alla comunità locale. La stampa generalista, riportando le più importanti iniziative sostenute dal gruppo, ha offerto grande visibilità per gli stakeholder direttamente collegati al Gruppo E.

La gestione dell'impegno del Gruppo E per la comunità locale si basa sulla scelta da parte del Presidente.

Le politiche che guidano le scelte di supporto sono basate sulle relazioni del gruppo, legami storici, obiettivi di posizionamento, criteri di sostenibilità, inclusività e impatto positivo.

Gli stakeholder sono considerati come partner chiave nella definizione e nell'implementazione dell'impegno del Gruppo E per la comunità locale. Il Gruppo E raccoglie attivamente gli input, le

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

opinioni e le esigenze degli stakeholder attraverso indagini periodiche e interlocuzioni dirette.

Non esiste un sistema effettivo di monitoraggio.

Attraverso le iniziative sostenute, il Gruppo E ha ottenuto risultati di



visibilità importanti.

Impatto Socio-

ambientale negativo

Non sono stati identificati impatti negativi sul piano socio-

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 2 | | 3 | 5 | 15 |

ambientale nel contesto dell'impegno per la comunità locale.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

Impatto finanziario negativo

Non sono stati identificati impatti finanziari negativi significativi derivanti dall'impegno per la comunità locale.



Impatto Socio-ambientale positivo

Il Gruppo E sostiene direttamente enti dedicati al supporto alla comunità sociale locale, privilegiando le piccole realtà attive nel territorio di riferimento. Questo impegno ha contribuito a migliorare le condizioni socio-ambientali nel contesto locale, fornendo un sostegno concreto e immediato a organizzazioni e iniziative che promuovono il benessere e lo sviluppo della comunità.

Impatto finanziario positivo



Socio-Ambientale



Reale



Negativo

L'impegno del Gruppo E nella comunità locale ha

avuto impatti positivi anche sul piano finanziario, registrando forte approvazione da parte dei clienti, dei vendor e dei partner, che hanno a loro volta beneficiato della visibilità ottenuta. La collaborazione con enti locali, istituzioni e organizzazioni ha favorito la creazione di sinergie e opportunità di crescita per il gruppo, aprendo nuovi mercati e ampliando la base di clienti e partner potenziali.



Finanziario



Reale



Positivo

Sostegno ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile

Il sostegno del Gruppo E ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile è motivato dalla consapevolezza dell'importanza di promuovere il benessere sociale, la giustizia e l'inclusione. Attraverso questo sostegno, il Gruppo E si impegna a creare un impatto significativo e duraturo nella società, collaborando con organizzazioni che lavorano per rispondere alle esigenze e alle sfide della comunità. Questo impegno si basa sui valori del Gruppo E, come l'impegno sociale, l'integrità e la responsabilità.

L'esperienza del Gruppo E nel sostenere associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile ha portato ad importanti lezioni apprese. Sono state identificate le tipologie delle realtà con le quali impostare una collaborazione duratura, grazie alla flessibilità dei relativi processi di relazione con le aziende. Sono state identificate le modalità comunicative più adatte per comunicare il sostegno alle realtà supportate.

Grazie a questa collaborazione, sono state realizzate diverse iniziative, progetti e programmi che hanno avuto un impatto positivo sulla comunità locale. Gli stakeholder, tra cui le associazioni, gli enti e la stessa comunità, hanno beneficiato di risultati tangibili, come ritrovamenti archeologici di inestimabile valore, offerte formative e lavorative, campagne di raccolta plastica e piantumazione di alberi, ricerca scientifica, mostre, iniziative sportive.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 2 | | 3 | 5 | 15 |

Non esiste un processo specifico che definisca le modalità di gestione.

Le politiche che guidano le scelte di supporto sono basate sulle relazioni del gruppo, legami storici, obiettivi di posizionamento, criteri di sostenibilità, inclusività e impatto positivo.

Il Gruppo E considera fondamentale l'input degli stakeholder nel processo di sostegno ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile. Oltre a indagini periodiche, si promuove un dialogo aperto e inclusivo con le organizzazioni partner e esponenti delle comunità locali.

Non esistono sistemi di monitoraggio specifici.

Il Gruppo E ha ottenuto importanti risultati di visibilità nel suo impegno nel sostegno ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile, così come l'inserimento di valide persone nel proprio organico grazie al progetto SHAPE YOUR TALENT.

Impatto Socio-ambientale negativo

Non si registrano impatti negativi.

| Socio-Ambientale | | Reale | | Negativo | |
|------------------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

| € | ISITA | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | + | VITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|---|-------|----------|-----------------|---|------|-------------|---------|
| 1 | | 1 | | | | 5 | 5 |

Impatto Socio-

ambientale positivo

Attraverso le iniziative sostenute, il gruppo contribuisce a migliorare la qualità della vita delle persone, promuovendo l'inclusione

sociale, la salute e il benessere, la protezione dell'ambiente e



la conservazione delle risorse naturali. Sono stati sostenuti direttamente e indirettamente progetti che hanno favorito la sostenibilità ambientale, la riduzione dell'impatto ambientale e la

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 |

sensibilizzazione sulla conservazione dell'ambiente, come la piantumazione di alberi per l'assorbimento di CO2 e il sostegno a comunità locali e la raccolta di plastica dispersa.

Impatto finanziario positivo

Il sostegno del Gruppo E ad associazioni ed enti attivi nel supporto alla società civile ha anche generato impatti positivi a livello finanziario. Attraverso la collaborazione con queste organizzazioni, sono state generate ricadute positive a livello di immagine, a

indiretto beneficio del fatturato.

Impatto finanziario negativo

L'erogazione di finanziamenti o risorse economiche potrebbe richiedere una redistribuzione delle risorse finanziarie del Gruppo E o comportare costi aggiuntivi per l'implementazione di progetti o iniziative. Tuttavia, questi impatti negativi sono attentamente valutati nel processo di budgeting e gestiti per garantire una sostenibilità finanziaria nel lungo termine.

Sviluppo e formazione del personale



Ergon ritiene che

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 2 | | 3 | 5 | 15 |

investire nella crescita professionale dei dipendenti sia fondamentale per il successo a lungo termine dell'azienda, anche se - in assenza di una funzione HR dedicata - non è mai stato sviluppato un vero e proprio piano di formazione, divulgato e condiviso. In un mondo in costante evoluzione, è essenziale che i

dipendenti acquisiscano nuove competenze e si mantengano aggiornati per affrontare le sfide del mercato in modo efficace. Per garantire un efficace sviluppo e formazione del personale, è essenziale adottare politiche e pratiche adeguate, definire gli obiettivi di sviluppo e formazione, identificare le competenze chiave necessarie per il successo e fornire opportunità di apprendimento strutturate, tutte attività in capo alla funzione HR, attualmente in via di costituzione. Lo scopo finale, oltre alla motivazione delle persone, sarà la creazione di un ambiente di apprendimento che favorisca l'innovazione, la collaborazione e lo scambio di conoscenze tra i dipendenti.

Le lezioni apprese sullo sviluppo e la formazione del personale includono la presa di coscienza sul fatto che le persone, a ogni livello, si sentano abbandonate o non valorizzate in assenza di programmi dedicati allo sviluppo del personale, senza possibilità di miglioramento fino a che tali programmi vengano implementati. La fuoriuscita di alcune persone è un importante segnale di allarme di questa situazione.

Gli output che saranno forniti agli stakeholder in relazione al tema dello sviluppo e della formazione del personale saranno definiti dalla funzione HR, del quale il tema è competenza.

Per garantire un'efficace gestione dello sviluppo e della formazione del personale, la funzione HR definirà le modalità di gestione più opportune (identificazione delle esigenze, implementazione dei programmi formativi personalizzati, valutazione e monitoraggio). La funzione HR definirà le politiche dedicate allo sviluppo e alla formazione del personale. L'obiettivo è creare linee guida che

favoriscano l'accesso equo alle opportunità di sviluppo e promuovano un ambiente di apprendimento inclusivo. Queste politiche comprenderanno anche disposizioni per garantire la non discriminazione e le pari opportunità nell'ambito dello sviluppo e della formazione del personale.

Raccoglieremo gli input degli stakeholder sullo sviluppo e la formazione del personale, ascoltando le loro opinioni, suggerimenti e aspettative degli stakeholder interni. Saranno coinvolti, secondo modalità definite da HR, i dipendenti, i capi dipartimento e altre parti interessate per ottenere una visione completa delle esigenze e delle priorità. Utilizzeremo queste informazioni per informare e guidare le decisioni riguardanti i programmi di sviluppo e formazione, garantendo un approccio partecipativo e rispondendo alle necessità degli stakeholder. La funzione HR implementerà sistemi di monitoraggio per valutare l'efficacia dei programmi di sviluppo e formazione del personale. Questi sistemi consentiranno di raccogliere dati, valutare i progressi e identificare eventuali aree di miglioramento. Saranno utilizzati indicatori di performance e feedback per valutare l'impatto dei programmi e apportare eventuali modifiche necessarie. I sistemi di monitoraggio aiuteranno a garantire l'efficacia e il successo continuo delle iniziative di sviluppo del personale.

I risultati delle iniziative di sviluppo e formazione del personale saranno riportati e documentati nel prossimo bilancio di sostenibilità dell'organizzazione.

Shape your talent 8Impatto Socio-ambientale positivo)

Un solido programma di sviluppo e formazione del personale favorisce la crescita individuale e la realizzazione personale dei

dipendenti. Offrendo opportunità di apprendimento e sviluppo, Ergon aiuterebbe i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e a progredire nella loro carriera. Ciò contribuirebbe a migliorare la loro soddisfazione e il loro benessere, creando un ambiente di lavoro più positivo e stimolante, attraendo nuovi talenti con più facilità. Inoltre, un'adeguata formazione e sviluppo del personale porterebbe a una maggiore produttività e qualità del



lavoro, fornendo le competenze necessarie per svolgere al

meglio le mansioni e affrontare le sfide quotidiane. Ciò si tradurrebbe in una maggiore efficienza operativa e nella capacità di fornire prodotti e servizi di alta qualità ai clienti. Attualmente, Ergon consente al personale tecnico formazione mirata e specializzazione

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | | 2 | 3 | 6 |

al personale tecnico con le ricadute positive sopra elencate. Inoltre, il progetto SHAPE YOUR TALENT, mirato all'attrazione dei giovani talenti in ogni ambito aziendale, crea un solido legame con gli istituti formativi del territorio, con le pubbliche amministrazioni e con i media locali. La tangibilità di questo punto è dettata dal numero effettivo di talenti ingaggiati e nella trasformazione in contratti, così come il numero di istituti coinvolti e i passaggi sui media dedicati all'argomento.

Impatto finanziario positivo

Dal punto di vista finanziario, un efficace programma di sviluppo e formazione del personale contribuisce a ridurre il turnover del personale, con relativi risparmi nella gestione operativa e riducendo i costi associati alla selezione e alla formazione di nuovi collaboratori. Inoltre, un personale ben formato e sviluppato può contribuire all'innovazione e all'adattabilità dell'organizzazione. Attraverso l'acquisizione di nuove competenze e conoscenze, i dipendenti possono portare idee fresche e soluzioni innovative ai problemi aziendali. Ciò favorisce la competitività dell'azienda e la sua capacità di adattarsi ai cambiamenti del mercato.

Impatto Socio-ambientale negativo

Dato il grado di sviluppo e le dimensioni dell'azienda, impatti negativi socio-ambientali sono altamente probabili in caso di mancata implementazione di ulteriori investimenti nel sistema di sviluppo e formazione del personale. I programmi attuali riguardano quasi esclusivamente il settore tecnico. Senza un adeguato sostegno per l'apprendimento e lo sviluppo, i dipendenti degli altri comparti potrebbero trovarsi impreparati di fronte alle nuove sfide e alle richieste del lavoro e trovare stimoli migliori in altre aziende

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | | 2 | 5 | 10 |

concorrenti.

Ciò potrebbe portare a una diminuzione della motivazione e della

fiducia, influenzando negativamente il clima organizzativo. Dall'ingresso di una persona in un qualsivoglia ruolo, la mancanza di programmi di sviluppo del personale porterebbe a demotivazione con discreta probabilità nel giro di un anno.

Impatto finanziario negativo

La mancanza di investimenti in quest'area comporterebbe una carenza di competenze all'interno dell'organizzazione, limitando la capacità di crescita e di adattamento ai cambiamenti del mercato. Ciò potrebbe influire negativamente sulla redditività e sulla competitività complessiva dell'azienda e la perdita di clienti.

Qualità del servizio offerto e soddisfazione del cliente

La qualità del servizio offerto e la soddisfazione del cliente sono elementi fondamentali per il successo del Gruppo E, che basa la sua competitività sulla bontà e professionalità dei servizi offerti. L'attenzione verso questi aspetti implica l'adozione di processi mirati a garantire la fornitura di servizi che rispondano alle aspettative e alle esigenze dei clienti, garantendo al contempo il rispetto dell'ambiente e delle norme etiche.

L'ascolto attivo dei feedback dei clienti rivela aree di miglioramento e consente all'azienda di apportare cambiamenti mirati per soddisfare meglio le esigenze dei clienti.



Socio-Ambientale



Potenziale



Negativo

Gli stakeholder interni, come i dipendenti,

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |

beneficiano di un ambiente di lavoro incentrato sulla qualità, in cui i processi e le procedure sono definiti per garantire il miglior servizio possibile. Gli stakeholder esterni, come i clienti, hanno garanzia sulle metodologie e sui processi usati con KPI ben definiti. Ciò



Finanziario



Potenziale



Negativo

massimizza la fiducia, la fedeltà e la

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 6 |

soddisfazione di tutti.

Per garantire la qualità del servizio offerto e la soddisfazione del cliente, l'azienda adotta metodologie commerciali e di delivery ben strutturate, con KPI chiari e condivisi. Questa modalità implica la formazione continua del personale e l'assegnazione di responsabilità specifiche per la gestione della qualità del servizio.

L'azienda adotta politiche chiare per la gestione della qualità del servizio, riassunte nelle relative procedure. Vengono

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |

periodicamente valutate e aggiornate per garantire la loro efficacia nel raggiungere gli obiettivi di qualità del servizio.

L'azienda coinvolge attivamente in primo luogo i clienti nella valutazione della qualità del servizio attraverso ascolto diretto e raccolta di feedback informale. Il gruppo riconosce l'importanza di ascoltare e rispondere alle esigenze dei suoi stakeholder per migliorare continuamente la qualità del servizio offerto.

I sistemi di monitoraggio sono rappresentati dalla misurazione periodica dei KPI relativi alla qualità del servizio offerto e la soddisfazione del cliente. Questi sistemi includono l'analisi dei dati e delle



metriche di prestazione e il monitoraggio dei reclami e delle segnalazioni.

In generale, il grado di soddisfazione del cliente è percepito come elevato. I servizi offerti mostrano KPI ottimali.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 2 | | 2 | 5 | 10 |

Impatto finanziario negativo

Una mancanza di attenzione alla qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente può comportare impatti finanziari negativi a causa della mancata soddisfazione dei clienti, che porterebbe a reclami, rimborsi o persino a cause legali, che possono comportare costi aggiuntivi per l'azienda. Inoltre, la perdita di clienti a causa di servizi di bassa qualità riduce il fatturato complessivo e influisce negativamente sulla redditività dell'azienda nel giro di pochi mesi.



Impatto Socio-ambientale positivo

L'adozione di un approccio orientato alla qualità del servizio e alla soddisfazione del cliente focalizza istantaneamente l'attenzione a un servizio del più alto livello possibile, migliorando l'esperienza complessiva del cliente, riducendo il numero di reclami e di insoddisfazioni. Ciò contribuisce a creare relazioni di fiducia e a promuovere la fidelizzazione del cliente, riducendo la necessità di acquisire nuovi clienti e quindi diminuendo l'impatto ambientale legato all'acquisizione di nuovi clienti.

Impatto Socio-ambientale negativo

Dalla gestione inadeguata della qualità dei servizi, e quindi con un servizio offerto che non soddisfa le aspettative dei clienti o non è allineato alle norme ambientali, deriverebbe insoddisfazione, reclami o addirittura la perdita di clienti nel giro di pochi mesi.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |

Impatto finanziario positivo

Un impegno per la qualità del servizio e la soddisfazione del cliente ha impatti positivi anche dal punto di vista finanziario, migliorando la reputazione dell'azienda, attraendo nuovi clienti e favorendo la fidelizzazione dei clienti esistenti. Ciò porta, di conseguenza, a un aumento delle vendite, dei ricavi e della redditività complessiva dell'azienda nel giro di pochi mesi.

Gestione attenta dei rifiuti

Il gruppo si impegna attivamente nella gestione attenta dei rifiuti al fine di contribuire alla salvaguardia dell'ambiente e promuovere pratiche sostenibili. Attraverso l'organizzazione della raccolta differenziata e l'ottimizzazione dei trasporti, il gruppo mira a ridurre l'impatto ambientale delle sue attività. Queste azioni sono guidate da politiche interne, da definire, che promuovono l'adozione di pratiche sostenibili in tutti i processi aziendali.

La gestione attenta dei rifiuti ha insegnato al gruppo l'importanza

di considerare l'impatto sociale e ambientale delle proprie attività. Ha evidenziato l'importanza di coinvolgere i dipendenti e sensibilizzarli sulle pratiche sostenibili, nonché di collaborare con fornitori che condividano gli stessi valori di sostenibilità, aumentando l'attaccamento all'azienda.

Gli stakeholder del gruppo, tra cui dipendenti, clienti, fornitori e comunità locali, ricevono diversi output in relazione alla gestione attenta dei rifiuti. Questi includono informazioni sulle politiche e sulle azioni intraprese per ridurre l'impatto ambientale.

La gestione attenta dei rifiuti non segue alcuna modalità specifica.



Il gruppo abbraccia la minimizzazione dei rifiuti ma le

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 2 | | 3 | 5 | 15 |

politiche non sono definite in forma scritta

I dipendenti e collaboratori sono coinvolti attivamente nella raccolta differenziata e nella minimizzazione dei rifiuti. Periodicamente, tramite questionario, vengono raccolti e considerati feedback, suggerimenti e preoccupazioni riguardanti la sostenibilità e la gestione dei rifiuti.

Il gruppo non ha implementato sistemi di monitoraggio per valutare l'efficacia delle sue iniziative di gestione attenta dei rifiuti.

I risultati tangibili consistono nella raccolta differenziata in ogni sede, a partire dal 2023.

Impatto finanziario negativo

Non sono stati identificati impatti finanziari negativi rilevanti nella gestione attenta dei rifiuti.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

Impatto Socio-ambientale positivo

L'impegno del gruppo nella gestione attenta dei rifiuti porta impatti positivi sia dal punto di vista ambientale. La promozione della



raccolta differenziata in ogni ufficio e sede e

l'ottimizzazione dei trasporti su gomma ha portato a una diminuzione di rifiuti ed emissioni già nel breve periodo.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | | 2 | 5 | 10 |

Impatto Socio-ambientale negativo

Non sono stati identificati impatti negativi significativi a livello socio-ambientale nella gestione attenta dei rifiuti. Tuttavia, potrebbero esserci alcuni ostacoli o sfide da affrontare durante l'implementazione di politiche e linee guida, ad esempio la resistenza al cambiamento da parte dei dipendenti o la necessità di investimenti iniziali per l'adozione di tecnologie e infrastrutture sostenibili.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

Impatto finanziario positivo

L'implementazione di politiche e procedure per la raccolta differenziata e l'ottimizzazione dei trasporti può portare a una riduzione dei costi operativi, come la gestione dei rifiuti, l'energia e il carburante.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | | 1 | 5 | 5 |

Governance aziendale etica e sostenibile

Una governance aziendale etica e sostenibile, incorporando aspetti etici e di sostenibilità nel proprio operato, rende il Gruppo E più vicino al mercato, migliora il suo posizionamento e la sua competitività, la rende un luogo nel quale le persone lavorano con serenità ed entusiasmo.

Il posizionamento del Gruppo E come player di riferimento per l'IT sostenibile in tempi non sospetti ha portato a una maggiore consapevolezza dell'importanza della governance aziendale etica e sostenibile come leva per la crescita e il successo del gruppo.

L'operato del gruppo a livello di governance etica e sostenibile sarà di competenza di un comitato apposito, che avrà il ruolo chiave nell'assicurare comunicazione efficace e tempestiva degli output agli



stakeholder.

Le modalità di gestione della governance sostenibile saranno definite dal relativo comitato.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 5 |

Il comitato definirà le politiche per la condotta etica dei dipendenti, la gestione responsabile delle risorse, la tutela dell'ambiente e la promozione dell'inclusione sociale. Saranno integrate nelle politiche aziendali esistenti e supportate da adeguati meccanismi di comunicazione, formazione e monitoraggio per assicurare la loro

efficacia e adesione.

Gli input degli stakeholder sono raccolti periodicamente attraverso questionari per guidare le decisioni e le azioni in materia di governance aziendale etica e sostenibile. Il comitato li raccoglierà inoltre attraverso le modalità che riterrà più adeguate.

I sistemi di monitoraggio saranno definiti dal comitato.

Grazie all'impegno per una governance aziendale etica e sostenibile, il gruppo ha ottenuto risultati significativi in termini di visibilità e posizionamento, riconoscimento dal mercato. Inoltre è stato registrato un incremento della trasparenza nelle relazioni con gli stakeholder.

Impatto Socio-ambientale negativo

Non sono stati identificati impatti negativi socio-ambientali associati.

Impatto finanziario negativo

Non sono stati identificati impatti finanziari negativi.

 Finanziario
  Reale
  Negativo

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 5 |

Impatto Socio-ambientale positivo

Una governance attenta ai temi della sostenibilità e capace di incorporarli nel proprio operato agisce a beneficio di una società più sostenibile a livello sociale e ambientale. L'adozione delle certificazioni relative alla qualità, alla sicurezza delle informazioni e alla sostenibilità da parte delle aziende del gruppo evidenzia l'impegno nel garantire la massima qualità dei processi e la protezione delle informazioni sensibili, così da portare a una società sicura e fiduciosa nelle tecnologie digitali.

 Socio-Ambientale
  Potenziale
  Positivo

Impatto finanziario positivo

La governance, le certificazioni e la conformità al GDPR del gruppo consentono alle aziende del gruppo di aumentare la fiducia dei clienti e delle parti interessate, migliorando la reputazione aziendale e aprendo opportunità commerciali. Ciò si traduce in un impatto finanziario positivo attraverso l'acquisizione di nuovi clienti, la fidelizzazione dei clienti esistenti.

 Finanziario
  Reale
  Positivo

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 2 | | 2 | 5 | 10 |

Consumo responsabile

Le azioni di consumo responsabile descritte hanno lo scopo di minimizzare l'impatto ambientale e promuovere una gestione sostenibile delle risorse. Gli impatti socio-ambientali positivi sono conseguenza di una maggiore consapevolezza ambientale, della riduzione delle emissioni e della promozione di pratiche sostenibili.

La principale lezione appresa è la relativa semplicità di implementare un cambiamento sulla base di informazioni concrete e la confidenza di poter apportare cambiamenti altrove.

Il gruppo fornisce output agli stakeholder per comunicare i risultati e gli impatti delle iniziative di consumo responsabile

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | | 2 | 2 | 4 |

principalmente attraverso newsletter e report di sostenibilità.

Per l'approvvigionamento di energia elettrica, il gruppo si affida a fornitori che utilizzano principalmente fonti rinnovabili. Inoltre, vengono adottate misure per monitorare e ridurre i consumi di energia elettrica negli uffici, anche se i dati specifici relativi agli uffici di Milano e Bologna non sono disponibili in quanto regolati da servizi di co-working.

Nonostante non siano presenti policy precise sul comportamento legate al risparmio energetico, il personale del gruppo è sensibilizzato su questo tema.

Gli stakeholder, compresi i dipendenti, possono contribuire fornendo feedback e suggerimenti su come migliorare l'efficienza energetica e ridurre i consumi attraverso indagini periodiche.

Il gruppo non implementa sistemi di monitoraggio.

I risultati ottenuti finora mostrano che i consumi di energia elettrica e gas degli uffici del gruppo sono in linea con la media del settore delle piccole e medie imprese (PMI) di servizi ICT in Toscana. Tuttavia, sono state individuate aree di miglioramento, come l'ottimizzazione degli impianti di raffrescamento e l'adozione di misure per ridurre i consumi di energia. L'obiettivo è continuare a

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | | 1 | 3 | 3 |

monitorare i risultati e adottare azioni correttive per ridurre ulteriormente l'impatto ambientale legato al consumo di energia.

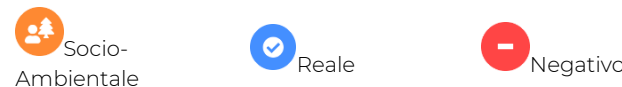
Impatto finanziario negativo

Non sono stati identificati impatti finanziari negativi direttamente correlati alle azioni di consumo responsabile.



Impatto Socio-ambientale negativo

Non sono stati identificati impatti negativi socio-ambientali direttamente correlati alle azioni di consumo responsabile.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

Impatto finanziario positivo

La riduzione dei consumi energetici, ad esempio, può portare a una diminuzione delle spese energetiche negli uffici e quindi a risultati operativi migliori.



Impatto Socio-ambientale positivo

La riduzione dei consumi di energia elettrica e gas negli uffici contribuisce a diminuire l'impatto ambientale legato alle emissioni di gas serra e all'uso delle risorse naturali.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | | 1 | 5 | 5 |

Gestione responsabile della supply chain (sostenibilità ambientale)

La gestione responsabile della supply chain per gli aspetti di sostenibilità ambientale implica l'adozione di politiche e pratiche aziendali volte a integrare la sostenibilità ambientale nella gestione delle operazioni di approvvigionamento, produzione e distribuzione. Ciò implica la valutazione e la selezione di fornitori sostenibili, l'implementazione di criteri ambientali nella selezione dei processi produttivi, nonché la promozione di pratiche di minimizzazione degli sprechi.

Il percorso di gestione responsabile della supply chain è all'inizio e non ha ancora portato a lezioni imparate.

La gestione responsabile della supply chain per gli aspetti di sostenibilità ambientale ha fornito risultati tangibili e significativi per gli stakeholder. I clienti sono stati soddisfatti dei prodotti e dei servizi offerti da un'azienda impegnata nella sostenibilità ambientale, dimostrando una maggiore fiducia e fedeltà al marchio. Le comunità locali hanno beneficiato di un ridotto impatto ambientale e di una maggiore attenzione alla tutela dei diritti umani. Gli investitori e i partner commerciali hanno apprezzato la trasparenza e l'impegno dell'azienda verso la sostenibilità ambientale, considerandola un fattore chiave nella valutazione

della reputazione e del valore aziendale complessivo.

Le modalità di gestione della supply chain mireranno a valutare e selezionare fornitori sostenibili, l'integrazione di criteri ambientali nelle politiche di approvvigionamento, la definizione di standard ambientali per la produzione e la distribuzione dei prodotti, nonché la promozione di programmi di formazione e sensibilizzazione per i dipendenti riguardo alle pratiche sostenibili. La modalità di gestione passerà dall'accettazione obbligatoria del codice etico di gruppo. Le modalità devono ancora essere definite.

Le politiche, che devono ancora essere stabilite, definiranno i principi e gli obiettivi ambientali dell'azienda e i requisiti per i fornitori in termini di sostenibilità. Dovranno essere periodicamente valutate.

Gli stakeholder sono stati coinvolti tramite questionario e hanno evidenziato l'importanza della gestione attiva della supply chain.

I sistemi di monitoraggio, che devono ancora essere definiti, sono essenziali per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e misurare i progressi verso gli obiettivi di sostenibilità ambientale della catena di fornitura.

I risultati includono la riduzione delle emissioni complessive, la conservazione delle risorse naturali, la promozione dell'innovazione sostenibile, il miglioramento delle pratiche di gestione dei rifiuti e, in generale, la promozione di un modello di economia circolare sostenibile.

Impatto Socio-ambientale positivo

Attraverso l'implementazione di pratiche sostenibili lungo la catena di fornitura il Gruppo E mira a ottenere la riduzione delle emissioni, la promozione di energie rinnovabili e l'adozione di processi produttivi eco-friendly.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 2 | | 3 | 3 | 9 |

Impatto Socio-ambientale negativo

Non sono identificati impatti negativi.



Impatto finanziario positivo

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 |

L'adozione di pratiche sostenibili rispetto alla catena di fornitura riduce - nel lungo periodo - i costi energetici, i costi di produzione e i costi legati alla gestione dei rifiuti. Inoltre, le aziende che dimostrano un impegno per la sostenibilità ambientale lungo la catena di fornitura beneficiano di un miglior posizionamento sul mercato, guadagnando la fiducia dei consumatori e creando opportunità di business sostenibile a lungo termine.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 2 | | 2 | 3 | 6 |

Impatto finanziario negativo

L'implementazione di pratiche sostenibili potrebbe richiedere una crescita iniziale dei costi, ad esempio nella scelta di fornitori che impiegano tecnologie più costose per essere efficienti e sostenibili. Inoltre, potrebbero verificarsi costi aggiuntivi legati alla conformità normativa e alla verifica delle performance ambientali lungo la catena di fornitura. Tuttavia, è importante considerare questi costi come investimenti a lungo termine per la sostenibilità aziendale e per la mitigazione dei rischi ambientali.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

Pari opportunità nel processo di ingaggio

Il tema delle pari opportunità nel processo di ingaggio è un aspetto materialmente importante per la nostra organizzazione in quanto il trattamento egualitario nell'assunzione di personale è, a nostro avviso, un valore fondamentale, da tutelare a ogni costo. Inoltre

riteniamo che un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato sia fonte di arricchimento e un punto di valore per qualsiasi attività, compresa la nostra, ed essenziale per la nostra missione. La mancanza di un equo trattamento nel processo di ingaggio si tradurrebbe in un clima negativo e ostile che si rifletterebbe con conseguenze pessime sulla nostra organizzazione. Il tema dello sviluppo e della formazione del personale è di fondamentale importanza per Ergon, che intende crescere e prosperare nel lungo periodo. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, Ergon punta a investire nella crescita professionale dei propri dipendenti si distinguono per la loro capacità di attrarre e trattenere talenti, aumentare la produttività e migliorare la qualità dei prodotti e servizi offerti attraverso la formazione continua. L'ascolto del personale è un elemento fondamentale per la gestione efficace delle organizzazioni. In un ambiente di lavoro in cui i dipendenti si sentono ascoltati e valorizzati, si crea una cultura organizzativa in cui la collaborazione, l'innovazione e il benessere dei dipendenti sono al centro dell'attenzione.

La mancanza di una funzione di Gestione del personale ha rappresentato una fonte di inefficienza. Tale mancanza, se non colmata, potrebbe generare situazioni nelle quali alcuni dipendenti potrebbero avvertire la necessità di maggior sostegno o attenzione e di un unico punto di riferimento per la gestione di tutte le tematiche relative al personale.

Sarà definito un output verso gli stakeholder che hanno sollevato



Socio-Ambientale



Potenziale



Negativo

questo punto
non appena
una funzione

HR sarà definita.

Sarà definita una modalità di gestione del problema non appena una funzione HR sarà definita. Comunque fino ad oggi le persone entrate a far parte di Ergon sono state selezionate esclusivamente in base a competenza, esperienze pregresse e disponibilità sul mercato del lavoro del profilo ricercato (i profili tecnici sono quasi esclusivamente maschili)

Non esiste policy ufficiale o funzione dedicata a riguardo. È tra gli obiettivi futuri l'implementazione di una funzione dedicata ed è in via di definizione un codice etico che comprenderà indicazioni riguardo le policy di non discriminazione e pari opportunità.

Realizzazione di una funzione HR che consenta di avere un'interfaccia chiara e funzionale.

IL sistema di monitoraggio deve essere definito ed implementato come obiettivo per il 2023

Saranno riportati nel prossimo bilancio di sostenibilità

Impatto Socio-ambientale negativo

Il tema in oggetto è materiale a causa degli effetti potenzialmente negativi della mancanza di una funzione HR aziendale che possa definire, implementare ed attuare politiche corrette e misurabili in ambito di pari opportunità, ascolto ed equità. Gli effetti potrebbero essere a lungo termine (oltre un anno) e probabili nel medio-breve termine (da sei mesi a un anno).

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |

Impatto Socio-ambientale negativo

La promozione di pari opportunità nel processo di ingaggio ha numerosi impatti positivi a livello socio-ambientale. Innanzitutto, favorisce l'inclusione e la diversità all'interno dell'organizzazione, creando un ambiente di lavoro più equo e rispettoso. Ciò contribuisce a migliorare il clima organizzativo, promuovendo la collaborazione e la coesione tra i dipendenti. Inoltre, la promozione di pari opportunità consente di valorizzare il talento, soprattutto le eccellenze che offre il territorio e il tessuto formativo locale. La diversità può inoltre portare a una maggiore innovazione, produttività e performance aziendale nel lungo termine.

Impatto finanziario positivo

L'adozione di politiche e pratiche volte a garantire pari opportunità nel processo di ingaggio può avere impatti positivi anche a livello finanziario. Una forza lavoro diversificata e inclusiva può portare a una maggiore capacità di adattamento e resilienza dell'organizzazione, consentendo di affrontare meglio i

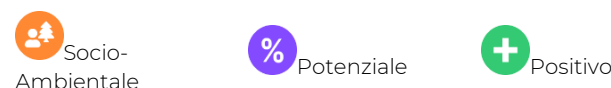
cambiamenti del mercato e di cogliere opportunità emergenti. Inoltre, la diversità di prospettive e esperienze può favorire l'innovazione e la creatività, stimolando lo sviluppo di nuove idee e soluzioni. Ciò può tradursi in un vantaggio competitivo per l'azienda, aumentando la sua reputazione e attrattività per i talenti.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | | 2 | 5 | 10 |

Impatto finanziario negativo

L'assenza di pari opportunità nel processo di ingaggio può comportare impatti negativi finanziari per un'organizzazione. La discriminazione o l'esclusione di determinati gruppi può ridurre la diversità e la rappresentanza all'interno dell'azienda, limitando l'accesso a talenti qualificati e competenti. Ciò può compromettere la capacità



dell'organizzazione di attirare e trattenere i migliori professionisti

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | | 2 | 3 | 6 |

del settore, limitando il suo potenziale di crescita e successo. Inoltre, la mancanza di diversità può portare a un ambiente di lavoro poco inclusivo, con conseguenze negative sulla motivazione, l'engagement dei dipendenti e la collaborazione interna.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |

Gestione responsabile della supply chain (società civile)

La gestione responsabile della supply chain a sostegno della società civile porta a creare valore condiviso per l'azienda e per la società nel suo complesso, generando un vantaggio competitivo sostenibile nel lungo termine.

Il percorso di gestione responsabile della supply chain è all'inizio e non ha ancora portato a lezioni imparate.

Gli output derivanti dalla gestione responsabile della supply chain saranno comunicati prontamente agli stakeholder nella definizione degli obiettivi e delle politiche, nonché nel monitoraggio e nella valutazione dei progressi compiuti. La comunicazione dei risultati può avvenire attraverso report periodici, comunicati stampa, siti web aziendali o altre forme di divulgazione che permettano agli stakeholder di valutare l'impatto sociale e ambientale dell'azienda.

| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 |

Le modalità di gestione devono ancora essere definite.

Le politiche, che devono ancora essere stabilite, definiranno i principi e gli obiettivi aziendali e i requisiti per i fornitori in termini di sostenibilità sociale. Dovranno essere periodicamente valutate.

Gli stakeholder sono stati coinvolti tramite questionario e hanno evidenziato l'importanza della gestione attiva della supply chain.

I sistemi di monitoraggio, che devono ancora essere definiti, sono essenziali per valutare l'efficacia delle azioni intraprese e misurare i progressi verso gli obiettivi di sostenibilità sociale della catena di fornitura.

I risultati della gestione responsabile della supply chain a sostegno della società civile possono riguardare il miglioramento delle condizioni di lavoro lungo la catena di approvvigionamento, la promozione di pratiche commerciali etiche e responsabili.

Impatto finanziario negativo

Non sono presenti impatti finanziari negativi.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |

Impatto Socio-ambientale positivo

La gestione responsabile della supply chain a sostegno della

società civile ha numerosi impatti positivi, immediati, sia a livello sociale che ambientale, come favorire il rispetto dei diritti umani lungo la catena di approvvigionamento, migliorare le condizioni di lavoro dei dipendenti e dei fornitori, promuovere l'inclusione sociale.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 1 | 1 | | 1 | 2 | 2 |

Impatto Socio-ambientale negativo

Non adottare una gestione responsabile della supply chain a sostegno della società civile può comportare impatti negativi a livello sociale, come il verificarsi e il tollerarsi di violazioni dei diritti umani, condizioni di lavoro precarie, sfruttamento dei lavoratori.



Impatto finanziario positivo

La gestione responsabile della supply chain a sostegno della società civile può avere impatti positivi sulle performance finanziarie dell'azienda grazie a una immagine positiva con favorevoli conseguenze sul fatturato.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | | 2 | 2 | 4 |

Ascolto dei dipendenti

L'ascolto dei dipendenti è un processo che coinvolge l'ascolto attivo e la considerazione delle opinioni, dei feedback e delle preoccupazioni dei dipendenti. L'obiettivo è creare un ambiente in cui i dipendenti si sentano liberi di esprimere le proprie opinioni e di contribuire attivamente al miglioramento dell'organizzazione.

Il mancato ascolto dei dipendenti ha già portato a situazioni di disagio per i dipendenti e di conflitto, che si sono tradotti in distacco delle persone dall'azienda con ricadute negative sulle performance, sul clima aziendale e hanno portato alla necessità di gestire le problematiche dedicando importanti risorse al problem solving, ma mai sanando fino in fondo - in alcuni casi - il conflitto stesso. Viceversa, l'ascolto dei dipendenti ha insegnato all'organizzazione l'importanza di dare voce ai dipendenti e di considerare attentamente i loro punti di vista. Ha evidenziato la necessità di creare una cultura aziendale che promuova l'ascolto attivo e che valorizzi le diverse prospettive. Inoltre, ha dimostrato che l'ascolto dei dipendenti non deve essere solo un'azione isolata, ma un processo continuo e integrato nella gestione delle risorse umane.

Gli output verso gli stakeholder in relazione all'ascolto dei dipendenti saranno definiti dalla funzione HR. Questi output potrebbero includere report periodici sull'andamento dei feedback dei dipendenti, azioni di follow-up in risposta alle preoccupazioni sollevate, comunicazioni interne sull'importanza dell'ascolto dei dipendenti e sulle misure adottate per migliorarlo.

Attualmente questo processo avviene attraverso diverse modalità, come incontri individuali, sondaggi anonimi e non-anonimi, gruppi di discussione. Per garantire un'efficace gestione dell'ascolto dei dipendenti, la funzione HR definirà le modalità e i processi specifici da adottare. Ciò potrebbe includere la creazione di procedure chiare per la raccolta dei feedback, la designazione di responsabili dell'ascolto dei dipendenti, l'implementazione di strumenti tecnologici per agevolare la partecipazione e l'elaborazione dei dati raccolti. Saranno stabiliti anche i tempi e le frequenze di valutazione dei risultati e delle azioni di miglioramento.

La funzione HR definirà le politiche che disciplineranno l'ascolto dei dipendenti all'interno dell'organizzazione. Queste politiche avranno l'obiettivo di promuovere una cultura di apertura e di ascolto attivo, garantendo che i dipendenti si sentano sicuri nel condividere le loro opinioni e che le loro preoccupazioni siano prese sul serio. Saranno definite anche le modalità di riservatezza e anonimato, se necessario, per incoraggiare una partecipazione libera e sincera.

Per garantire un processo di ascolto dei dipendenti completo e inclusivo, l'organizzazione raccoglierà gli input degli stakeholder. Questo coinvolgerà la consultazione di dipendenti di diversi livelli e

dipartimenti e altre parti interessate. Questi input saranno fondamentali per orientare le politiche, le strategie e le azioni future.

Per valutare l'efficacia dell'ascolto dei dipendenti, HR implementerà sistemi di monitoraggio per raccogliere dati sul livello di partecipazione dei dipendenti, l'efficacia delle azioni intraprese in risposta ai feedback e l'impatto dell'ascolto dei dipendenti sull'organizzazione. Saranno utilizzati verosimilmente strumenti quali sondaggi periodici e indicatori chiave di performance.

Per valutare l'efficacia dell'ascolto dei dipendenti, HR implementerà sistemi di monitoraggio per raccogliere dati sul livello di partecipazione dei dipendenti, l'efficacia delle azioni intraprese in risposta ai feedback e l'impatto dell'ascolto dei dipendenti sull'organizzazione. Saranno utilizzati verosimilmente strumenti quali sondaggi periodici e indicatori chiave di performance.

Impatto finanziario positivo

L'ascolto dei dipendenti può avere impatti positivi anche sul piano finanziario per l'organizzazione. Quando i dipendenti si sentono ascoltati e valorizzati, possono essere più motivati e impegnati nel proprio lavoro, cosa che si traduce in un aumento della produttività, dell'efficienza operativa e della qualità del lavoro svolto. Inoltre, l'ascolto dei dipendenti può consentire di individuare soluzioni innovative e di miglioramento che possono ottimizzare i processi aziendali e ridurre i costi operativi.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | | 2 | 2 | 4 |

Impatto finanziario negativo

La mancanza di ascolto dei dipendenti può comportare impatti negativi anche sul piano finanziario. Quando i dipendenti non si sentono ascoltati o considerati, possono sorgere problemi di disimpegno, demotivazione e alta rotazione del personale. Questo può comportare costi significativi associati alla selezione e formazione di nuovi dipendenti, nonché una ridotta produttività complessiva. Inoltre, senza l'ascolto attivo dei dipendenti, potrebbero essere persi potenziali suggerimenti per miglioramenti operativi o per ridurre i costi, causando una perdita di opportunità finanziarie per l'organizzazione.

Impatto Socio-ambientale positivo

L'ascolto attivo dei dipendenti può avere impatti positivi sul piano sociale e ambientale. Quando i dipendenti si sentono ascoltati, si crea un ambiente di lavoro più inclusivo e armonioso. Ciò può favorire la fiducia, la collaborazione e la coesione tra i membri del

team. Inoltre, l'ascolto dei dipendenti può aiutare a identificare e affrontare eventuali problematiche o conflitti interni, contribuendo a creare un clima organizzativo più sano e produttivo. Sul fronte ambientale, l'ascolto dei dipendenti può consentire di raccogliere idee e feedback su come migliorare le pratiche aziendali in termini di sostenibilità, riduzione degli sprechi e tutela dell'ambiente, ideali sempre più diffusi.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | | 2 | 2 | 4 |

Impatto Socio-ambientale negativo

La mancanza di ascolto dei dipendenti comporterebbe con ogni probabilità impatti negativi sia sul piano sociale che ambientale. Quando i dipendenti si sentono ignorati o trascurati, sorgono con



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 |

alta probabilità e nel giro di pochi mesi problemi di fiducia e disconnessione. Ciò può causare, con alta probabilità, un clima organizzativo teso e insoddisfazione tra i dipendenti, dilaganti. Inoltre, senza l'ascolto attivo, potrebbero sfuggire segnali di potenziali problemi o opportunità di miglioramento a livello ambientale. Ad esempio, i dipendenti potrebbero avere conoscenze o idee per ridurre l'impatto ambientale delle attività

aziendali, ma se il loro contributo non viene preso in considerazione, potrebbero perdere l'opportunità di apportare cambiamenti positivi.



| INTENSITÀ | AMPIEZZA | IRRIMEDIABILITÀ | GRAVITÀ | PROBABILITÀ | PORTATA |
|-----------|----------|-----------------|---------|-------------|---------|
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 |

TEMI ECONOMICI

Performance economiche

| | |
|---|--------------|
| (201-1-a-i) valore economico direttamente generato (ricavi) | 30.000.000 € |
|---|--------------|

| (201-1-a-ii) valore economico distribuito | |
|---|--------------|
| DISTRIBUZIONE | VALORE |
| costi operativi | 27.170.000 € |
| vs. comunità | 95.000 € |
| vs. Pubblica Amministrazione | 400.000 € |
| vs. fornitori di capitale | 150.000 € |
| vs. dipendenti | 1.360.000 € |

| | |
|---|-------------|
| (201-1-a-iii) valore economico trattenuto | 825000.00 € |
|---|-------------|

| (201-4-a) assistenza finanziaria ricevuta dalla PA | |
|--|--------|
| ASSISTENZA | VALORE |
| premi | 0 € |
| assistenza finanziaria dalle ACE | - |
| sgravi e detrazioni di imposta | 0 € |
| sovvenzioni | 0 € |
| incentivi finanziari | 0 € |
| esenzioni pagamento royalties | 0 € |

| | |
|---------|-----|
| sussidi | 0 € |
| altro | 0 € |

| (201-4-b) assistenza finanziaria ricevuta dalla PA | | |
|--|--------|--------|
| ASSISTENZA | PAESE | VALORE |
| premi | Italia | 0 € |
| incentivi finanziari | Italia | 0 € |
| assistenza finanziaria dalle ACE | Italia | - |
| sussidi | Italia | 0 € |
| sovvenzioni | Italia | 0 € |
| sgravi e detrazioni di imposta | Italia | 0 € |
| esenzioni pagamento royalties | Italia | 0 € |
| altro | Italia | 0 € |

L'organizzazione ha rendicontato l'EVG&D in base al principio di competenza (201-1)

Non è stata ricevuta assistenza finanziaria dal governo (201-4)

Presenza sul mercato

| (202-1-a) rapporto tra salario neoassunti e salario minimo | |
|--|--------|
| GENERE | VALORE |
| Maschio | 1.12 # |
| Femmina | 1.12 # |
| Altro | 1.12 # |

| | |
|--|----------|
| (202-2-a) senior manager assunti dalla comunità locale | 100.00 % |
|--|----------|

Vedere tabella sopra.

b - Questa situazione attualmente non sussiste

c - Il salario minimo è quanto previsto dal CCNL commercio è uguale in tutte le sedi.

d - Sono considerate "significative" le sedi in cui viene generato almeno il 20% del fatturato (Firenze, Siena, Pistoia, Milano) (202-1)

Vedere tabella sopra.

b - Allo stato attuale sono considerati come senior manager i soci che hanno tutti un ruolo manageriale (CEO+respo Amministrazione, resp. Tecnico, resp. marketing, resp. vendite)

c - Viene considerata locale l'area inclusa nella provincia in cui è presente una sede dell'azienda

d - Sono considerate "significative" le sedi in cui viene generato almeno il 20% del fatturato (Firenze, Siena, Pistoia, Milano) (202-2)

Impatti economici indiretti

| KPI | VALORE |
|--|----------|
| (203-1-a) investimenti infrastrutturali e servizi finanziati | 80.000 € |

Ergon ha contribuito tramite Art Bonus per 80.000 euro agli scavi archeologici del Santuario Ritrovato nel Comune di San Casciano in Val di Pesa, Siena. Tale contributo ha permesso di recuperare dal passato reperti di inestimabile valore del periodo etrusco-romano. I preziosi ritrovamenti hanno destato l'attenzione della comunità

locale, nazionale e mondiale. Nel prossimo futuro sarà realizzato un museo unico al mondo che genererà un importante indotto sul territorio a livello di consumi culturali e turistici.

Il contributo agli scavi è stato erogato pro bono tramite Art Bonus. (203-1)

TEMI AMBIENTALI

Energia

| (302-1-a&b) consumo di combustibile | |
|-------------------------------------|----------------------|
| TIPO DI FONTE | VALORE |
| fonti non rinnovabili | 1.394.150 Mega Joule |
| fonti rinnovabili | 0 Mega Joule |

| (302-1-c) energia consumata | |
|-----------------------------|--------------------|
| TIPO DI ENERGIA | VALORE |
| Riscaldamento | 0 Mega Joule |
| Raffreddamento | 30.490 Mega Joule |
| Vapore | 0 Mega Joule |
| Elettricità | 385.770 Mega Joule |

| (302-1-d) energia venduta | |
|---------------------------|--------------|
| TIPO DI ENERGIA | VALORE |
| elettricità | 0 Mega Joule |
| riscaldamento | 0 Mega Joule |
| vapore | 0 Mega Joule |
| raffreddamento | 0 Mega Joule |

| | |
|----------------------------------|----------------------|
| (302-1-e) consumo totale energia | 1.810.410 Mega Joule |
|----------------------------------|----------------------|

| | |
|--|--------------|
| (302-4-a) riduzione consumi energetici (risparmio diretto) | 0 Mega Joule |
|--|--------------|

Vedere tabella sopra
(302-1)

Non ci sono variazioni da riportatore in quanto questo è il primo bilancio effettuato
(302-4)

Emissioni

| KPI | VALORE |
|---|----------------|
| (305-1-a) emissioni dirette GHG - Scope 1 | 96.96 t CO2 eq |
| (305-1-c) emissioni di CO2 di origine biogenica - Scope 1 | 0.00 t CO2 eq |

| (305-2-a) emissioni indirette GHG - Scope 2 - lorde location based | |
|--|----------------|
| REGIONE | VALORE |
| Lombardia | 0.00 t CO2 eq |
| Toscana | 14.04 t CO2 eq |

| KPI | VALORE |
|--|---------------|
| (305-2-b) emissioni indirette GHG da consumi energetici - Scope 2 lorde market based | 0.00 t CO2 eq |

b - Nel calcolo è stata inclusa la sola CO2.

d - L'anno base scelto è il 2022, primo anno di rendicontazione

e&g - Le fonti dei dati sono: bollette consumo gas e rimborsi chilometrici, i fattori di conversione sono quelli di questo applicativo (Aksilia suite)

f - l'approccio utilizzato è il controllo operativo
(305-1)

c - Nel calcolo è stata inclusa la sola CO2

d - l'anno base è il 2022, primo anno in cui è stato fatto il bilancio di sostenibilità

e - la fonte è la presente suite (Aksilia suite)

f - l'approccio è di tipo controllo operativo

g - è stata utilizzata la presente suite, dati ripresi dalle bollette di

consumo.
(305-2)

Valutazione ambientale dei fornitori

Non sono stati selezionati fornitori secondo criteri ambientali in quanto è stato deciso di implementare tale metodologia nel corso del 2023.

| KPI | VALORE |
|--|--------|
| (308-1-a) % nuovi fornitori valutati mediante criteri ambientali | 0.00 % |
| (308-2-a) fornitori valutati relativamente agli impatti ambientali | 0.00 # |
| (308-2-b) fornitori con impatti sociali significativi | 0.00 # |

| (308-2-d) fornitori con impatti ambientali significativi | |
|--|--------|
| CONSEGUENZE VALUTAZIONE | VALORE |
| è risolto il contratto | 0.00 % |
| presi accordi | 0.00 % |

Vedere tabelle sopra
(308-1)

Vedere tabelle sopra
(308-2)

TEMI SOCIALI

Occupazione

Vedere tabelle sopra
(401-1-a&b)

| (401-3-a&b&c) dipendenti | | |
|---|---------|--------|
| CONGEDO PARENTALE | GENERE | VALORE |
| usufruenti del congedo | Femmina | 0,00 # |
| rientrati dal congedo | Femmina | 0,00 # |
| ancora dipendenti | Altro | 0,00 # |
| con diritto al congedo | Femmina | 6,00 # |
| con diritto al congedo | Altro | 0,00 # |
| ancora dipendenti | Maschio | 0,00 # |
| rientrati dal congedo | Maschio | 0,00 # |
| ancora dipendenti | Femmina | 0,00 # |
| con diritto al congedo | Maschio | 9,00 # |
| usufruenti del congedo | Maschio | 0,00 # |
| usufruenti del congedo | Altro | 0,00 # |
| rientrati dal congedo | Altro | 0,00 # |

| (401-3-d&e) dipendenti | | |
|-----------------------------------|--------|--------|
| CONGEDO PARENTALE 2 | GENERE | VALORE |
| rientrati dal congedo | Altro | 0,00 % |
| ancora dipendenti | Altro | 0,00 % |

| | | |
|-----------------------|---------|--------|
| rientrati dal congedo | Maschio | 0,00 % |
| ancora dipendenti | Femmina | 0,00 % |
| rientrati dal congedo | Femmina | 0,00 % |
| ancora dipendenti | Maschio | 0,00 % |

a) Gli eventuali benefit non sono differenziati fra dipendenti a tempi indeterminati, tempo determinato o part time.

| | # nuove assunzioni | % nuove assunzioni | #turnover | % turnover |
|--------------|--------------------|--------------------|-----------|------------|
| 30-50 | | | | |
| | # nuove assunzioni | % nuove assunzioni | #turnover | % turnover |
| Toscana | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Lombardia | 0 | 0 | 0 | 0 |

Sono previsti:

- I. Assicurazione sulla vita: NON PREVISTA
 - II. Assistenza sanitaria: E' stata stipulata una assicurazione sanitaria per i dipendenti, NON per gli amministratori
 - III. Copertura assicurativa in caso di disabilità e invalidità: NON PREVISTA
 - IV. Congedi parentali: Come da norme nazionali in vigore più quanto stabilito nel CCNL
 - V. Contributi pensionistici: Non previsti salvo quanto per legge
 - VI. Partecipazione azionaria: NON PREVISTA
 - VII. Altro: Sono stati istituiti i buoni pasto (non è previsto il servizio mensa) per tutti i dipendenti e gli amministratori
- b) Sono considerate "significative" le sedi in cui viene generato almeno il 20% del fatturato (Firenze, Siena, Pistoia, Milano) (401-2)

Vedere tabelle sopra (401-3)

Salute e sicurezza sul lavoro

(403-10-a-i) casi di malattie professionali con decesso per i dipendenti 0.00 #

(403-10-a-ii) totale casi di malattie professionali per i dipendenti 0.00 #

(403-10-b-i) casi di malattie professionali con decesso per i lavoratori non dipendenti 0.00 #

(403-10-b-ii) totale casi di malattie professionali per i lavoratori non dipendenti 0.00 #

(403-8-a-i) lavoratori coperti da SGSSL 15.00 #

(403-8-a-i) lavoratori coperti da SGSSL 100.00 %

(403-8-a-ii) lavoratori coperti da SGSSL sottoposto a audit interno 0.00 #

(403-8-a-ii) lavoratori coperti da SGSSL sottoposto a audit interno 0.00 %

(403-8-a-iii) lavoratori coperti da SGSSL certificato 0.00 #

(403-8-a-iii) lavoratori coperti da SGSSL certificato 0.00 %

(403-9-a-i&ii&iii) infortuni dei dipendenti

| NUMERO/TASSO | TIPO DI INFORTUNIO | VALORE |
|--------------|--------------------|--------|
| Tasso | Malattia | 0.00 # |
| Tasso | Infortunio | 0.00 # |
| Numero | Malattia | 0.00 # |
| Numero | Infortunio | 0.00 # |

(403-9-a-v) ore lavorate dai dipendenti 25,272.50 #

(403-9-a-v) ore lavorate dai lavoratori non dipendenti 0.00 #

(403-9-b-i&ii&iii) infortuni dei lavoratori non dipendenti

| NUMERO/TASSO | TIPO DI INFORTUNIO | VALORE |
|--------------|--------------------|--------|
| numero | Infortunio | 0.00 # |
| numero | Malattia | 0.00 # |
| tasso | Malattia | 0.00 # |

tasso Infortunio 0.00 #

a) Ergon, come da norma di legge, ha istituito la figura dell'RSPP che è responsabile della redazione del documento di identificazione e gestione dei rischi derivanti dalle attività aziendali. Inoltre, sempre come da norma di legge, ha istituito il servizio di medicina del lavoro che monitora la salute dei dipendenti in modo da garantirne l'idoneità fisica e l'assenza di malattie professionali. I. Il sistema nasce da obblighi di legge (norme sul lavoro)

II. No

b) Tutte le sedi aziendali e tutti i lavoratori sono coperti dal servizio.

Le mansioni possono essere:

Amministrative

Back-office (gestione relazione con i clienti)

Commerciali

Tecnico-commerciali (pre-sales)

Tecniche (progettazione soluzioni, implementazione presso clienti)

(403-1)

a) Per l'attività in sede è stato redatto il documento di valutazione dei rischi, per attività presso cliente che abbiano la connotazione di "cantiere" viene redatto il DUVRI (Documento Univo Valutazione Rischi da Interferenza)

I. La qualità del processo e della documentazione prodotto è affidata alla competenza delle persone coinvolte

II. I documenti prodotti, le esperienze fatte sono valutate e utilizzate in sede di revisione periodica dei documenti principali citati al punto a).

b) Eventuali pericoli vengono segnalati personalmente, a voce o via posta elettronica, direttamente all'RSPP.

c) Non esistono processi o politiche, eventuali pericoli o situazioni potenzialmente pericolose vengono segnalati personalmente, a voce o via posta elettronica, direttamente all'RSPP.

d) Non esiste un processo, in tali casi (mai registrati fino ad ora) sarà responsabilità dell'RSPP con il medico del lavoro individuare la modalità idonea per l'indagine e l'eventuale coinvolgimento delle autorità.

(403-2)

Come da norma di legge Ergon ha un servizio di medicina del lavoro, in outsourcing, che ha preventivamente definito gli eventuali rischi professionali derivanti dalla mansione assegnata a ciascun lavoratore, e che monitora che tali rischi non abbiano avuto conseguenze sui lavoratori stessi e che quindi quest'ultimi siano sempre idonei alla mansione assegnata.

Le visite sono programmate dal medico del lavoro e comunicate tramite l'amministrazione a ciascun lavoratore che ha la possibilità di adeguarle ai propri impegni personali.

(403-3)

a) Non esistono in azienda processi volti ad agevolare la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi nell'ambito dello sviluppo.

b) Non esistono comitati formali congiunti management-lavoratori per la salute e la sicurezza data la dimensione limitata dell'organico e del tipo di business che non prevede grossi problemi di sicurezza del lavoro.

(403-4)

Vengono effettuate le attività di formazione previste dalla legge,

quindi corsi su:

- Corsi sul rischio
- Corsi sul primo soccorso

- Corsi antincendio

(403-5)

a) Per ogni dipendente e socio è stata stipulata un'assicurazione sanitaria integrativa che consente l'effettuazione di analisi mediche specialistiche

b) Non esistono servizi o programmi di promozione della salute offerti volontariamente ai propri lavoratori per affrontare i principali rischi per la salute anche non connessi al lavoro

(403-6)

La redazione del documento di valutazione dei rischi ha consentito di determinare per le varie mansioni quali sono i DPI eventualmente applicabili, per le attività d'ufficio si parla di postazione ergonomica di lavoro, per le attività di installazione presso il cliente andranno valutati volta per volta in dipendenza delle condizioni del cantiere e comunque determinati nel DUVRI.

(403-7)

Vedere tabelle precedenti

(403-8)

c) Unico pericolo individuato è lo stress lavorativo

I. tale pericolo è stato individuato durante i colloqui individuali previsto dai responsabili delle singole aree

II. non ci sono state conseguenze

III. Nessuna azione intrapresa

d) Al momento non sono state programmate ulteriori azioni

e) N/A

f) Nessun lavoratore sarebbe escluso

g) N/A

(403-9)

c) Sono stati redatti i documenti di valutazione del rischio come da richiesta di legge e non sono stati individuati rischi legati a causa di malattie professionali.

I. N/A

II; N/A

III, N/A

d) Nessuna esclusione

e) N/A

(403-10)

Formazione e istruzione

(404-1-a&b) ore medie di formazione

| GENERE | CATEGORIA DIPENDENTI | VALORE |
|---------|----------------------|----------|
| Maschio | Operai | 0.00 h |
| Femmina | Quadri | 0.00 h |
| Altro | Impiegati | 0.00 h |
| Altro | Quadri | 0.00 h |
| Femmina | Dirigenti | 0.00 h |
| Maschio | Impiegati | 172.00 h |
| Altro | Operai | 0.00 h |
| Maschio | Dirigenti | 33.60 h |
| Altro | Dirigenti | 0.00 h |
| Femmina | Impiegati | 2.60 h |
| Femmina | Operai | 0.00 h |
| Maschio | Quadri | 20.00 h |

(404-3-a) dipendenti che hanno ricevuto una valutazione

| GENERE | CATEGORIA DIPENDENTI | VALORE |
|---------|----------------------|--------|
| Maschio | Dirigenti | 0.00 % |
| Maschio | Operai | 0.00 % |

| | | |
|---------|-----------|----------|
| Altro | Quadri | 0.00 % |
| Altro | Dirigenti | 0.00 % |
| Altro | Operai | 0.00 % |
| Altro | Impiegati | 0.00 % |
| Maschio | Impiegati | 100.00 % |
| Femmina | Impiegati | 100.00 % |
| Femmina | Dirigenti | 0.00 % |
| Femmina | Quadri | 0.00 % |
| Femmina | Operai | 0.00 % |
| Maschio | Quadri | 100.00 % |

(404-1)

Il personale tecnico e commerciale beneficia di un programma di formazione volto a incrementare le competenze. Il programma è stato definito secondo linee guida generali nel 2022 e sarà più accuratamente dettagliato negli anni a venire.

Principalmente sono stati corsi, seminari, webinar, conferenze e certificazioni da parte dei vendor di carattere tecnico.

Non sono invece previsti attualmente percorsi sulla continuità lavorativa e la gestione della fine del percorso lavorativo.

(404-2)

Vedere tabelle sopra

(404-3)

Diversità e pari opportunità

(405-1-a-i) componenti degli organi di governo

| GENERE | VALORE |
|---------|----------|
| Maschio | 100.00 % |
| Altro | 0.00 % |
| Femmina | 0.00 % |

(405-1-a-ii) componenti degli organi di governo

| FASCIA D'ETÀ | VALORE |
|--------------|---------|
| 30-50 | 40.00 % |
| over 50 | 60.00 % |
| under 30 | 0.00 % |

(405-1-b-i) dipendenti

| CATEGORIA DIPENDENTI | GENERE | VALORE |
|----------------------|---------|----------|
| Operai | Femmina | 0.00 % |
| Quadri | Altro | 0.00 % |
| Quadri | Femmina | 0.00 % |
| Operai | Maschio | 0.00 % |
| Impiegati | Altro | 0.00 % |
| Operai | Altro | 0.00 % |
| Quadri | Maschio | 100.00 % |
| Dirigenti | Femmina | 0.00 % |
| Impiegati | Maschio | 50.00 % |
| Impiegati | Femmina | 50.00 % |
| Dirigenti | Altro | 0.00 % |
| Dirigenti | Maschio | 100.00 % |

(405-1-b-ii) dipendenti

| CATEGORIA DIPENDENTI | FASCIA D'ETÀ | VALORE |
|----------------------|--------------|---------|
| Operai | under 30 | 0.00 % |
| Operai | over 50 | 0.00 % |
| Impiegati | over 50 | 50.00 % |
| Operai | 30-50 | 0.00 % |
| Dirigenti | under 30 | 0.00 % |
| Quadri | over 50 | 67.00 % |
| Impiegati | under 30 | 0.00 % |
| Quadri | under 30 | 0.00 % |
| Impiegati | 30-50 | 50.00 % |
| Dirigenti | over 50 | 60.00 % |
| Quadri | 30-50 | 33.00 % |
| Dirigenti | 30-50 | 40.00 % |

(405-2-a) gender pay gap - retribuzione

| CATEGORIA DIPENDENTI | SEDI | VALORE |
|----------------------|---|---------|
| Impiegati | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.07 :1 |
| Impiegati | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 0.00 :1 |
| Operai | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Operai | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Operai | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |
| Impiegati | Largo Guido Novello 1/C Firenze | 0.70 :1 |

| | | |
|-----------|---|---------|
| | (Firenze) Italia | |
| Operai | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Impiegati | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 0.00 :1 |
| Quadri | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |

(405-2-a) gender pay gap - stipendio base

| CATEGORIA DIPENDENTI | SEDI | VALORE |
|----------------------|---|---------|
| Impiegati | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |
| Impiegati | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Impiegati | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Operai | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Operai | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Impiegati | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |
| Operai | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Largo Guido Novello 1/C Firenze (Firenze) Italia | 1.00 :1 |
| Dirigenti | Via Salvatorelli 131 Pistoia (Pistoia) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |
| Quadri | Via Bastioni di Porta Nuova 21 Milano (Milano) Italia | 1.00 :1 |
| Operai | Via Massetana Romana 50/a Siena (Siena) Italia | 1.00 :1 |

Vedere tabelle sopra
(405-1)

Vedere tabella sopra
(405-2)

Comunità locali

Nessun KPI rendicontato.

Valutazione sociale dei fornitori

Non sono stati selezionati fornitori secondo criteri ambientali in quanto è stato deciso di implementare tale metodologia nel corso del 2023.

| | |
|---|--------|
| (414-1-a) % nuovi fornitori valutati mediante criteri sociali | 0.00 % |
|---|--------|

(414-1)

Privacy dei Clienti

| (418-1-a-i&ii) # denunce comprovate per violazione della privacy dei clienti | |
|--|--------|
| CATEGORIA DENUNCIA | VALORE |
| da enti regolatori | 0.00 # |
| da parti esterne | 0.00 # |

| | |
|-------------------------|--------|
| (418-1-b) # data breach | 0.00 # |
|-------------------------|--------|

Durante tutto il periodo di rendicontazione ma anche negli anni precedenti non risultano né reclami né fughe/furti/perdite di dati segnalati da clienti o organi normativi.

(418-1)

REVISIONI

Non ci sono cambiamenti significativi rispetto al periodo precedente.

(2-4-a)

CONTATTI

info@ergonsrl.it

(2-3-d)