

RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'

ANNO 2024



Sommario

1. INFORMAZIONI GENERALI	4
1.1. Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità	4
1.2. Indice dei contenuti ESRS	5
1.3. Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi dell'UE di cui all'appendice B dell'ESRS 2	5
1.4. La Società LUCCA HOLDING S.P.A.	5
1.5. Lettera agli stakeholder	8
1.6. La catena del valore	9
1.7. Informativa in relazione a circostanze specifiche	9
1.8. La governance aziendale	9
1.8.1. Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	9
1.8.2. Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e temi di sostenibilità da questi affrontati	11
1.8.3. Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	12
1.8.4. Dichiarazione sul dovere di diligenza	13
1.8.5. Gestione del rischio e controlli interni	14
1.9. Strategia, modello aziendale e catena del valore	16
1.10. Interessi e opinioni dei portatori di interessi	29
1.11. La doppia materialità	36
2. INFORMAZIONI AMBIENTALI	44
2.1. Informativa a norma dell'art. 8 del regolamento UE 2020/852 (Tassonomia)	47
2.2. Cambiamenti climatici - ESRS E1	48
2.2.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai cambiamenti climatici	48
2.2.2. Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	49
2.2.3. Metriche relative ai cambiamenti climatici	49
3. INFORMAZIONI SOCIALI	51
3.1. Forza lavoro propria - ESRS S1	51
3.1.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla forza lavoro propria	51

3.1.2. Politiche relative alla forza lavoro propria	53
3.1.3. Azioni connesse alla forza lavoro propria	54
3.1.4. Metriche relative alla forza lavoro propria	58
3.2. Comunità interessate - ESRS S3	64
3.2.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alle comunità interessate.....	64
3.2.2. Politiche relative alle comunità interessate	64
3.2.3. Azioni connesse alle comunità interessate	65
3.3. Consumatori e utilizzatori finali - ESRS S4.....	66
3.3.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai consumatori e utilizzatori finali	66
3.3.2. Politiche relative ai consumatori e utilizzatori finali	67
3.3.3. Azioni connesse ai consumatori e utilizzatori finali	67
4. INFORMAZIONI DI GOVERNANCE	68
4.1.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla governance	68
4.1.2. Politiche relative alla governance	69
4.1.3. Azioni connesse alla governance	69
4.1.4. Metriche relative alla governance	70
Appendice A - Correlazione fra gli standard di rendicontazione ESRS e i paragrafi del rapporto di sostenibilità.....	71
Appendice B - Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi	76

1. INFORMAZIONI GENERALI

1.1. Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità

La Società LUCCA HOLDING S.p.A. ha redatto il presente rapporto di sostenibilità secondo gli standard di rendicontazione ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), adottati dall'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*). Questi ultimi, in particolare, rappresentano gli standard di rendicontazione obbligatori che la CSRD, (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) recepita in Italia con il decreto legislativo n. 125/2024, ha imposto alle società di grandi dimensioni per la redazione del rapporto di sostenibilità a partire dall'anno 2025. Alla data di redazione del presente rapporto si attende il recepimento da parte del legislatore italiano del c.d. “decreto Omnibus 1” approvato dal Parlamento e Commissione Europea in data 17 aprile 2025 con Direttiva (UE) 2025/794 che prevede il posticipo di due anni per l'obbligatorietà della rendicontazione.

La Società LUCCA HOLDING SpA ha deciso tuttavia di redigere **volontariamente** il presente rapporto di sostenibilità per l'anno 2024 a livello consolidato, nelle more dell'iter approvativo da parte del legislatore italiano.

Il documento non contempla l'analisi economico-finanziaria per la quale si rimanda ai bilanci delle singole società e della Holding.

Nello schema sottostante si riporta il dettaglio delle società e le percentuali di controllo:

Società	Tipo controllo	% controllo	Attività svolta
Lucca Holding SpA	controllante		Holding
Lucca Crea Srl	controllata	100 %	Gestione di Eventi culturali e fieristici
Lucca Riscossioni e Servizi Srl	controllata	100 %	Servizio riscossione entrate comunali
Lucca Plus Srl	controllata	100 %	Attività di gestione Parcheggi Pubblici e servizi turistici
Gesam Reti SpA	Controllata	56,71 %	Distribuzione gas
GEAL SpA	Controllata (contr congiunto con altro socio)	52 %	Gestione del Ciclo idrico Integrato
Sistema Ambiente SpA	controllata	63,44%	Servizi di Igiene Urbana
Farmacie Comunali SpA	partecipata	25 %	Gestione delle Farmacie pubbliche
CTT nord srl	partecipata	4,67 %	Servizio di Trasporti pubblici
Reti Ambiente SpA	partecipata	0,021%	Trattamento rifiuti
Lucense SCARL	partecipata	7%	Ricerca Industriale

La Società controllante Lucca Holding SpA svolge pura attività di Holding; vengono incluse nel perimetro di rendicontazione le seguenti società controllate al 100%: Lucca Crea Srl, Lucca Riscossioni e Servizi srl, Lucca Plus Srl e le società in cui LH è socio di maggioranza: Gesam Reti SpA, Geal SpA e Sistema Ambiente SpA. Sono escluse dalla presente rendicontazione le società partecipate come socio di minoranza (<50%) che risultano non

rilevanti o di minor incidenza in termini di impatti economici, oltre che sociali ed ambientali ai fini della rendicontazione di sostenibilità.

Tutte le analisi effettuate per le società rientranti nel perimetro di rendicontazione includono valutazioni di tipo qualitativo sulla catena del valore a monte ed a valle,, vista la difficoltà di un controllo diretto volto ad ottenere informazioni più puntuali.

Il Gruppo non si è avvalso dell'opzione di omettere informazioni su proprietà intellettuali, know-how o risultati delle innovazioni né dell'esenzione della comunicazione di sviluppi imminenti o questioni oggetto di negoziazione.

Nelle note che seguono si illustra una breve presentazione del Gruppo, seguita dalla lettera con cui l'Amministratore Unico si rivolge agli stakeholder. Nel seguito, il rapporto presenta le informazioni generali previste dall'ESRS 2 e dagli ESRS tematici (ambiente, sociale e governance).

1.2. Indice dei contenuti ESRS

La correlazione fra gli standard di rendicontazione ESRS e i paragrafi del presente rapporto di sostenibilità viene riportata nell'appendice A alla presente relazione.

1.3. Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi dell'UE di cui all'appendice B dell'ESRS 2

La correlazione fra gli elementi d'informazione derivanti da altri atti legislativi dell'UE elencati nell'appendice B dell'ESRS 2 e i paragrafi del presente rapporto di sostenibilità viene fornita nell'appendice B alla presente relazione.

1.4. La Società LUCCA HOLDING S.P.A.

La Società LUCCA HOLDING SpA (in seguito LH o Società) è stata costituita dal Comune di Lucca come struttura organizzativa deputata alla gestione ed al controllo delle partecipazioni detenute dal Comune stesso.

La società svolge per conto del Comune di Lucca, suo unico azionista, la funzione di gestione delle partecipazioni finanziarie esistenti nel patrimonio dell'Ente. In quanto soggetto strumentale, da tempo integrato nell'articolazione organizzativa dell'Ente locale, la società opera, sia pure con propria autonomia statutaria, sotto il "controllo analogo" che il Comune è tenuto ad esercitare nei suoi confronti.

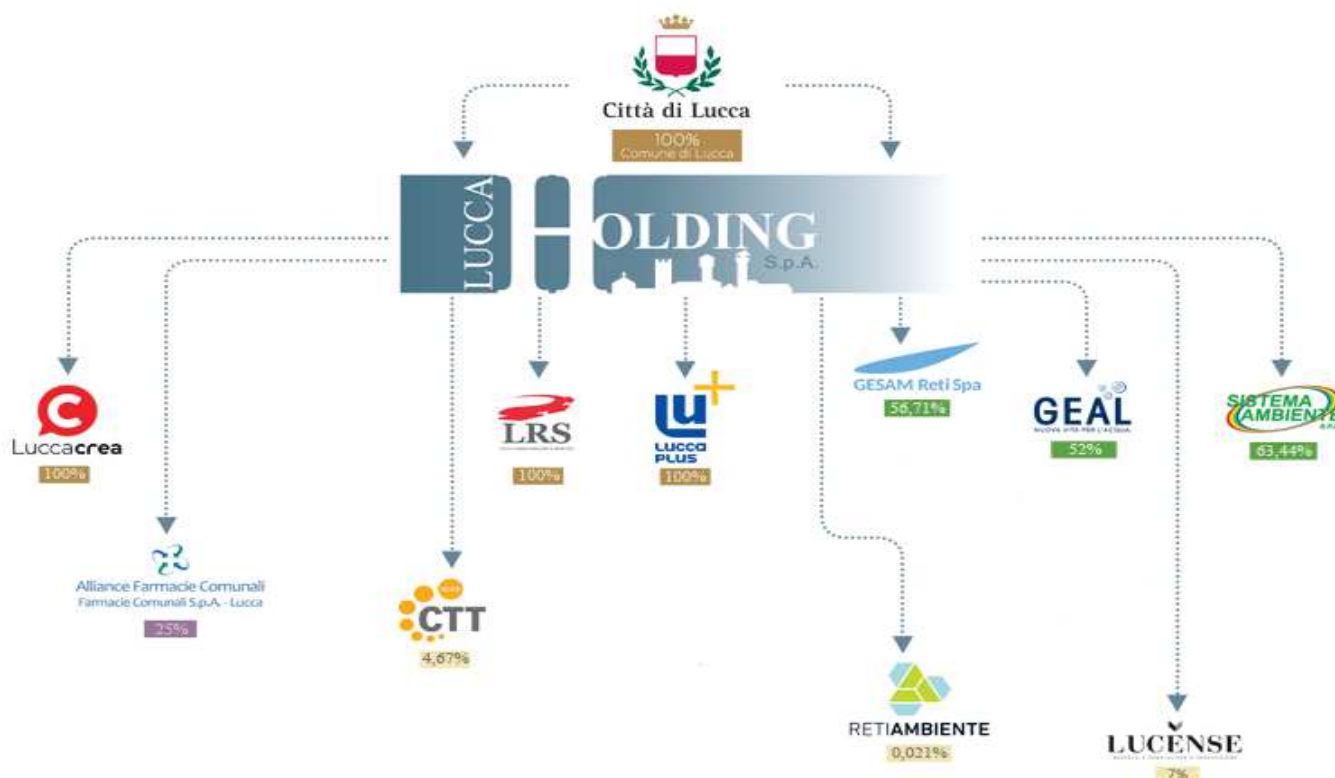
Le modalità di organizzazione e le attività gestionali sono ripartite fra il Consiglio Comunale di Lucca, a cui competono le decisioni di maggiore rilevanza (come la costituzione di nuove società, acquisizioni, modifiche statutarie, vendite di azioni, cessioni di beni e tutte le operazioni sul capitale delle società partecipate), Lucca Holding e le singole società del Gruppo. Gli indirizzi stabiliti dall'Ente tramite il Consiglio Comunale, vengono comunicati alla

Holding nell'assemblea della società e vengono trasmessi da LH alle società del Gruppo, controllandone la corretta applicazione. In tal modo si crea un "controllo a cascata", dal Comune alla Holding, dalla Holding alle società partecipate e/o controllate.

In particolare LH attualmente:

- è unico socio di Lucca Crea Srl, Lucca Riscossioni e Servizi Srl, Lucca Plus Srl;
- è socio di maggioranza in Gesam Reti S.p.A., Sistema Ambiente S.p.A. e Geal S.p.A.;
- è socio di minoranza con partecipazione rilevante in Farmacie Comunali S.p.A.;
- ha partecipazioni in CTT Nord Srl, Reti Ambiente S.p.A. e Lucense SCArL.

Di seguito viene riportato il Sociogramma del gruppo:



Il **Gruppo Lucca Holding**, composto dalle società di cui la società Lucca Holding è capogruppo e facenti parte del perimetro di rendicontazione della presente relazione, si occupa nell'interesse del Comune di Lucca delle seguenti attività:

- gestione dei rifiuti (sistema integrato);
- distribuzione del gas metano e gpl;
- cessione dell'energia elettrica prodotta dagli impianti gestiti;
- gestione dei parcheggi e delle aree di sosta;
- riscossione ordinaria o coattiva delle entrate di competenza del Comune di Lucca;

- gestione dei servizi cimiteriali;
- gestione del servizio idrico integrato;
- svolgimento di manifestazioni, mostre ed eventi di rilevante interesse culturale per il territorio

LA STORIA DI LUCCA HOLDING

Nell'anno 2003 il Comune di Lucca, con delibera C. C. del 21.07.2003 n.107, ha costituito la società Lucca Holding SrL, che, nel luglio 2004 è stata trasformata in S.p.A.

Lucca Holding S.p.A. è una struttura organizzativa particolare delle partecipazioni comunali, in quanto risulta intestataria di pressoché tutte le quote azionarie dell'Amministrazione Comunale. Il capitale sociale è pari a 40.505.467,00 euro (a far data dal 31.12.2015) detenuto da un unico socio, il Comune di Lucca ed è lo "strumento cardine" attraverso il quale il Comune di Lucca realizza la sua attività di controllo, raccordo e di indirizzo strategico nei confronti delle società controllate e/o partecipate, in particolar modo di quelle aziende che erogano servizi pubblici locali (SPL).

Al Comune di Lucca, che attua il controllo strategico e di indirizzo nei confronti di LH e, indirettamente, delle altre società del Gruppo, competono infatti le decisioni di maggiore rilevanza (come la costituzione di nuove società, acquisizioni, modifiche statutarie, vendite di azioni, cessioni di beni e tutte le operazioni sul capitale delle società partecipate).

Gli indirizzi stabiliti dall'Ente tramite il Consiglio Comunale, vengono comunicati alla Holding nell'assemblea della società e vengono trasmessi da LH alle società del Gruppo, controllandone la corretta applicazione. In tal modo si crea un "controllo a cascata", dal Comune alla Holding, dalla Holding alle società partecipate e/o controllate.

La società svolge per conto del Comune di Lucca la funzione di gestione delle partecipazioni finanziarie esistenti nel patrimonio dell'Ente. In quanto soggetto strumentale, da tempo integrato nell'articolazione organizzativa dell'Ente locale, la società opera, sia pure con propria autonomia statutaria, sotto il "controllo analogo" che il Comune è tenuto ad esercitare nei suoi confronti.

Con deliberazione n.17 del 28.04.2014, il Consiglio Comunale di Lucca ha approvato i testi del Regolamento per il controllo analogo di Lucca Holding SpA e del Regolamento di Gruppo Lucca Holding, successivamente modificati con deliberazione n.101 del 27.11.2018 per definire e regolamentare procedure certe e riconoscibili di esercizio delle proprie responsabilità di direzione e coordinamento di gruppo.

Successivamente, con deliberazione n. 109 del 21.12.2023, il Consiglio Comunale di Lucca ha approvato il testo del "Regolamento sulla Governance del Gruppo Lucca Holding e sui controlli esercitati dall'Ente sugli Organismi e sulle società partecipate, sui

contratti di servizio e sui servizi pubblici locali di rilevanza economica". Tale documento ha accorpato i precedenti testi in un unico regolamento, aggiornato con le modifiche e le integrazioni dovute all'entrata in vigore di nuove norme di settore.

1.5. Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,

*è con grande piacere che vi presentiamo il nostro Bilancio di Sostenibilità, un documento che riflette il nostro impegno costante verso pratiche aziendali responsabili e sostenibili. In un contesto in continua evoluzione, ci proponiamo di comunicare in modo trasparente i risultati ottenuti e le sfide affrontate nel perseguire una crescita sostenibile. Questo documento, a **carattere volontario**, infatti, ha l'obiettivo di fornire a tutti i nostri interlocutori una visione chiara degli impatti significativi derivanti dalle attività del nostro Gruppo.*

E' stato redatto secondo gli standard EFRAG e rappresenta non solo un resoconto delle nostre attività, ma anche un impegno concreto verso la trasparenza e la responsabilità nei confronti dell'ambiente e delle comunità in cui operiamo.

Negli ultimi anni, tutte le società del gruppo hanno fatto infatti significativi progressi nel ridurre il proprio impatto ambientale, implementando pratiche di produzione più sostenibili e investendo in tecnologie innovative.

Nel corso dell'anno passato, le società del gruppo hanno implementato diverse iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale delle proprie operazioni. Abbiamo investito in tecnologie innovative per ottimizzare l'uso delle risorse, ridurre le emissioni di carbonio e gestire in modo responsabile i rifiuti. La nostra politica ambientale è integrata con le nostre strategie per la salute e la sicurezza sul lavoro, garantendo un ambiente di lavoro sicuro e sano per tutti i nostri dipendenti.

Questi sforzi non solo contribuiscono alla salvaguardia del nostro pianeta, ma ci permettono anche di offrire servizi più efficienti e sostenibili ai nostri clienti.

Siamo consapevoli che il nostro successo dipende dalla fiducia e dal supporto dei nostri stakeholder. Pertanto, ci impegniamo a mantenere un dialogo aperto e trasparente, consapevoli che la partecipazione ed il dialogo con il cliente è fondamentale per guidare le nostre iniziative e migliorare continuamente le nostre pratiche.

Vi invitiamo a leggere la nostra Rendicontazione di Sostenibilità, che fornisce dettagli sui nostri obiettivi, risultati e piani futuri. Siamo entusiasti di condividere con voi i nostri progressi e di lavorare insieme per un futuro più sostenibile.

L'Amministratore Unico

1.6. La catena del valore

Il presente rapporto di sostenibilità include aspetti non solo collegati all'attività produttiva delle società del Gruppo, ma anche ai rapporti commerciali diretti e indiretti nella catena del valore a monte e a valle.

La catena del valore esaminata per redigere il presente report, tiene infatti conto sia dei processi produttivi che delle attività di supporto operativo-gestionale quali la pianificazione strategica, la finanza e contabilità, l'acquisto di beni e servizi, la gestione delle risorse umane, lo sviluppo tecnologico e, dove presente, l'attività di ricerca.

Inoltre, nei paragrafi del rapporto dedicati all'esame delle politiche e delle azioni adottate dalla Società, è descritta anche la misura in cui tali politiche e azioni, nonché i relativi target, coprono la catena del valore.

La Società, per il presente anno di rendicontazione, usufruisce delle disposizioni transitorie previste dagli ESRS circa le informazioni sulle metriche da fornire per la catena del valore, in quanto non ha ancora implementato un sistema di raccolta dati che consenta tale reperimento.

1.7. Informativa in relazione a circostanze specifiche

La Società, alla data di chiusura del bilancio 2024, ha un numero medio di dipendenti inferiore a 750. Pertanto, (in conformità all'appendice C dell'ESRS1 del Regolamento Delegato 2023/2772), rientra fra i soggetti cui è consentito di omettere alcune delle informazioni previste dagli ESRS tematici. In particolare, la Società ha deciso di omettere tutti gli elementi d'informativa sugli "effetti finanziari attesi derivanti da impatti, rischi ed opportunità" e gli elementi d'informativa per quanto attiene "le emissioni di GES di ambito 3" fornendo ove possibile solo informazioni qualitative.

1.8. La governance aziendale

Il presente paragrafo descrive l'assetto di governo del Gruppo e contiene le informazioni che permettono la comprensione dei processi, dei controlli e delle procedure di governance istituiti dalla Società per monitorare, gestire e controllare i temi di sostenibilità.

1.8.1. Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il Comune di Lucca, attua il controllo strategico e di indirizzo nei confronti della LH attraverso la nomina e/o la revoca dei componenti del Consiglio di Amministrazione di LH e, indirettamente, delle altre società del Gruppo.

LH ha una struttura di corporate governance fondata su un modello organizzativo composto da Assemblea dei Soci, Amministratore Unico (o in alternativa Consiglio di Amministrazione) e Collegio Sindacale.

Il controllo contabile è demandato, in applicazione delle vigenti disposizioni normative in materia, ad una società di revisione. È altresì stato nominato un Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/2001 che vigila sul funzionamento e sull'osservanza del Modello 231 e ne verifica l'adeguatezza.

ASSEMBLEA DEI SOCI

Il 100% del capitale sociale è detenuto dal Comune di Lucca.

AMMINISTRATORE UNICO

La società è amministrata da un Amministratore unico o alternativamente, solo per specifiche ragioni di adeguatezza organizzativa motivate dall'Assemblea all'atto di nomina e qualora le previsioni normative o regolamentari pro tempore vigenti lo consentano, da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero variabile di tre o cinque membri.

Attualmente è amministrata da un amministratore unico, pertanto non è rispettato l'equilibrio di genere; gli amministratori sono nominati dall'Assemblea previa designazione da parte del Sindaco di Lucca, con particolare riferimento ai poteri ad esso attribuito dalla normativa vigente.

L'Amministratore Unico, dott. Marco Porciani, libero professionista (lavoratore autonomo, non in forza alla società) e pertanto membro indipendente, presenta una esperienza consolidata nella gestione e nello sviluppo aziendale con un profondo know-how in strategia e governance, tuttavia non ha specifiche competenze in materia di sostenibilità, essendo questo un tema di assoluta novità e in continua evoluzione, nei confronti del quale la società sta costruendo delle solide fondamenta, consapevole come questo sia un pilastro essenziale per la creazione di valore nel lungo termine.

All'Amministratore Unico sono delegati i poteri di gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad esclusione delle materie inderogabilmente riservate per legge all'Assemblea dei Soci.

ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS. 231/2001

Nominato dall'Amministratore Unico, l'OdV è l'organo incaricato della vigilanza sul Modello 231. È prevista una durata della carica pari a 3 anni.

L'Organismo di Vigilanza è di tipo monocratico ed è costituito dal dott. Edoardo Filiberto Rivola Giuffrè.

L'Organismo di Vigilanza è deputato dei seguenti compiti:

- vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello da parte di coloro che operano in nome e per conto della Società;
- verificare l'adeguatezza del Modello valutando la sua capacità di prevenire la commissione dei reati elencati del D.lgs. 231/2001;
- individuare e proporre gli aggiornamenti e le modifiche del Modello;
- relazione periodicamente all'Amministratore Unico sulle attività di vigilanza svolte;
- sovrintendere alle attività di formazione del personale in materia 231;
- interfacciarsi con il soggetto gestore del canale interno di whistleblowing nell'ipotesi in cui le segnalazioni siano attinenti a reati previsti dal D.lgs. 231/2001 o a violazioni del Modello 231 adottato dalla Società.

COLLEGIO SINDACALE

Il Collegio Sindacale, nominato dall'Assemblea dei Soci, è l'organo di controllo che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto e sui principi organizzativi e di corretta amministrazione.

Il Collegio, in carica per gli esercizi 2022-2024, è composto da tre sindaci effettivi: dott. Massimo De Gaetani (Presidente), dott. Franco Amato e dott.ssa Lucia Bianchi.

Il rapporto medio tra i membri femminili e maschili e femminili è del 33%.

REVISIONE LEGALE DEI CONTI

La Società incaricata della Revisione Legale dei Conti del bilancio di LH per gli esercizi 2022-2024 è la società A.C.G. Auditing & Consulting Group S.r.l..

1.8.2. Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e temi di sostenibilità da questi affrontati

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo sono periodicamente informati in merito agli impatti, ai rischi ed alle opportunità rilevanti. In linea con il processo di due diligence, le procedure operative adottate per la redazione della presente rendicontazione sono in compliance con la normativa e garantiscono un processo controllato di rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie ad assicurare la comprensione delle attività economiche, dell'andamento aziendale, dei risultati e degli impatti prodotti, relativamente a temi ambientali, sociali, attinenti al personale, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti in base alle attività produttive e delle caratteristiche della Società. L'Amministratore Unico, con l'introduzione del Comitato di Sostenibilità, viene tenuto da quest'ultimo aggiornato rispetto alle tematiche ed alle attività in materia di sostenibilità.

Il Comitato Sostenibilità nell'ambito delle proprie competenze, assolve anche una funzione di stimolo a beneficio della Società e può indicare alcune aree di attenzione e alcune raccomandazioni rispetto al percorso della Società in materia di sostenibilità, anche con riferimento al Piano Triennale Strategico, procedendo, nel caso, a svolgere un'analisi dettagliata non solo sotto il profilo dell'impatto che tale Piano potrebbe avere sui rischi aziendali, ma anche circa l'approccio da seguire sotto il profilo della sostenibilità, con una attenta valutazione e quantificazione dei rischi.

Una volta a conoscenza degli impatti, rischi ed opportunità rilevanti e delle aree di attenzione, l'Amministratore Unico stabilisce quali azioni strategiche intraprendere e ne pianifica l'attuazione.

Relativamente all'esercizio 2024 sono state svolte le seguenti attività:

- Svolgimento di un'analisi di materialità;
- Redazione della rendicontazione di sostenibilità redatta su base volontaria.

A seguito dello svolgimento dell'analisi di materialità, nell'anno 2024, la Società ha identificato un elenco di impatti, rischi e opportunità rilevanti, di cui si dice in dettaglio al paragrafo 1.11. La Società ha tenuto conto di tali impatti, rischi e opportunità al fine di indirizzare la strategia d'impresa e il processo di gestione del rischio. In particolare, per l'anno 2025 LH prevede di:

- analizzare e revisione la di Rendicontazione di sostenibilità esercizio 2024, redatta su base volontaria
- avviare un'attività di Enterprise Risk Management al fine di sviluppare l'analisi complessiva dei rischi aziendali nell'ambito della quale collocare i rischi ESG;
- avviare le attività progettuali relative al Climate Change Risk Assessment;
- esaminare i risultati delle attività di risk assessment di cui ai punti precedenti al fine di valutare la coerenza degli obiettivi strategici aziendali.

1.8.3. Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione

L'Amministratore Unico riceve una retribuzione annua fissa, non collegata al raggiungimento di obiettivi aziendali. I compensi dell'Amministratore Unico sono stabiliti all'atto della nomina, così come quelli del Collegio Sindacale, in sede di Assemblea dei soci dal Comune; per quanto riguarda quelli della Società di revisione, vengono determinati secondo il Regolamento sulla Governance di Gruppo approvato dal Comune di Lucca (*Del. C.C. n. 109 del 21.12.2023*). I compensi dell'Organismo di vigilanza sono stabiliti dalla Società in ottemperanza alle linee di indirizzo stabilite dall'amministrazione comunale.

La società al momento non tiene conto nella remunerazione dell'organo amministrativo di obiettivi e impatti legati al clima e più in generale alla sostenibilità. In particolare, la remunerazione non è collegata al raggiungimento di obiettivi di riduzione delle emissioni di GES.

1.8.4. Dichiarazione sul dovere di diligenza

In ottemperanza al dovere di diligenza LH nel processo di redazione della presente rendicontazione, ha identificato tutte le correlazioni dell'attività produttiva sui diritti umani e sull'ambiente dei processi produttivi e lungo l'intera catena del valore delle società rientranti nel perimetro di rendicontazione includendo attività, prodotti, servizi, rapporti commerciali e catena di fornitura (in particolar modo ha valutato gli effetti negativi, effettivi e potenziali) ed ha successivamente valutato le azioni necessarie alla loro prevenzione e/o mitigazione. Tale processo di due diligence, agevolato dalla conformità agli standard ISO seguiti della società del gruppo, è stato integrato nelle politiche aziendali attraverso procedure operative ed istruzioni di lavoro che supportano i vari step operativi e formalizzano le regole di redazione della reportistica di sostenibilità e garantiscono trasparenza delle informazioni.

Il sistema di procedure operative è stato infatti realizzato per garantire un processo controllato di rilevazione dei dati e delle informazioni necessarie ad assicurare la comprensione delle attività economiche, dell'andamento aziendale, dei risultati e degli impatti prodotti, relativamente a temi ambientali, sociali, attinenti al personale, alla lotta contro la corruzione attiva e passiva, che sono rilevanti tenuto conto delle attività e delle caratteristiche della Società. Il sistema di procedure operative garantisce la trasparenza delle informazioni e regola la comunicazione ed il costante aggiornamento dell'Amministratore Unico e dei principali stakeholder coinvolti sui temi di sostenibilità.

Di seguito è riportata una tabella con la mappatura delle fasi principali del processo di dovere di diligenza all'interno della presente relazione:

ELEMENTI FONDAMENTALI DEL DOVERE DI DILIGENZA	PARAGRAFO
a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale	1.8.1; 1.8.2, 1.8.5; 1.9;
b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza	1.10
c) Individuare e valutare gli impatti negativi	1.11; 2.2.1; 3.1.1; 3.2.1; 3.3.1; 4.1.1
d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi	1.11; 2.2.2; 3.1.2; 3.2.2; 3.3.2; 4.1.2
e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare	1.11; 1.8.5; 2.2.3; 3.1.3; 3.2.3; 3.3.3; 4.1.3

1.8.5. Gestione del rischio e controlli interni

Il sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ha l'obiettivo di garantire uno sviluppo solido e sostenibile dell'azienda, che crei valore nel lungo periodo non solo per gli azionisti, ma per tutti gli stakeholder.

I VALORI DEL SISTEMA DI CONTROLLO INTERNO

Integrità

Trasparenza

Equità

Responsabilità sociale

Il sistema di controllo interno della società è guidato dai principi di trasparenza, integrità ed equità, valori di comportamento previsti nel Codice etico e di condotta adottato dall'Azienda.

I principi e le regole dedotti nel Codice Etico esprimono un impegno etico e giuridico, connesso a precise responsabilità nella conduzione degli affari e dell'attività aziendale, dagli organi sociali, dai dipendenti e dai collaboratori e da tutti coloro che a qualsiasi titolo operano con la stessa.

Il Codice etico è consegnato a tutti i neo-assunti ed è oggetto di periodica formazione al personale.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO EX D.LGS. 231/2001, PIANO TRIENNALE PER LA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE (PTCP)

Il Codice etico e di condotta è considerato quale parte integrante del Modello organizzativo adottato dalla Società ai sensi del d.lgs. 231/2001. In particolare, tale normativa ha introdotto nell'ordinamento giuridico italiano un regime di responsabilità amministrativa delle società in materia penale. La responsabilità delle società e le relative sanzioni sono connesse alla commissione di reati da parte di persone fisiche che rivestono particolari cariche all'interno dell'organizzazione aziendale. La Società ha redatto il proprio Modello di Organizzazione Gestione e Controllo, finalizzato alla prevenzione degli atti illeciti e ha nominato un Organismo di Vigilanza monocratico con il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del modello. Il Modello 231 include una mappatura dei rischi 231 nonché i protocolli adottati dall'azienda per la mitigazione di questi ultimi.

In conformità alla Legge 190/2012 è stata adottato il Piano triennale per la prevenzione alla corruzione (PTPC), con la finalità di implementare, nel contrasto e nella prevenzione della corruzione, un sistema di controllo interno e di prevenzione, integrato con gli altri elementi già adottati dall'Azienda (Codice Etico e Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. n. 231/01), cogliendo altresì l'opportunità per introdurre nuove e ulteriori misure e/o rafforzare quelle esistenti, con un'azione coordinata per l'attuazione di efficaci tecniche di prevenzione e contrasto della corruzione e dell'illegalità. Il "Piano Annuale Anticorruzione" adottato dall'Anac, al fine di dare attuazione alle norme contenute nella Legge n. 190/12,

impone infatti alle società in controllo pubblico, come Lucca Holding S.p.A., di integrare i “Modelli di organizzazione, gestione e controllo” estendendone, quale azione di prevenzione della corruzione, l’ambito di applicazione, non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.lgs n. 231/01, ma anche a tutti quelli considerati nella Legge Anticorruzione, in relazione al tipo di attività svolte dall’Ente. In particolare con la Delibera n. 1134/17 viene sottolineato l’obbligo per le predette società di integrare, ove adottato, il “Modello 231” con misure idonee a prevenire anche i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della legge n. 190 del 2012.

WHISTLEBLOWING

Conformemente alle previsioni del D.lgs. 24/2023 e data la volontà della Società di promuovere una cultura fondata su responsabilità ed etica, LH ha definito una regolamentazione aziendale relativa alla segnalazione di illeciti e irregolarità, con l’obiettivo di tutelare i soggetti che effettuano le segnalazioni.

Il sistema whistleblowing adottato dall’azienda prevede canali interni di segnalazione scritti e orali e la nomina di un soggetto gestore dei canali stessi. La struttura di gestione delle segnalazioni è stata affidata ad un ente esterno all’azienda al fine di assicurare il massimo livello di indipendenza.

I RISCHI ESG

In conformità a quanto previsto dagli standard di rendicontazione ESRS, la Società ha mappato e valutato i propri rischi ESG, al fine di individuare quelli che superavano la soglia di materialità (per un dettaglio di questi ultimi si rinvia a quanto riportato al paragrafo 1.11 sulla doppia materialità).

IL PRESIDIO E LA GESTIONE DEI RISCHI

Per tutti i sistemi di controllo e gestione dei rischi sopra indicati le società facenti parte del perimetro di rendicontazione hanno utilizzato una metodologia di valutazione e prioritizzazione basata sulla probabilità di accadimento degli eventi rischiosi e sulla gravità degli impatti da questi causati, utilizzando propri sistemi di gestione in funzione delle peculiarità del settore produttivo e caratteristiche societarie specifiche. Inoltre, ciascun sistema di gestione prevede una strategia di mitigazione dei rischi.

Le risultanze delle valutazioni dei rischi sono integrate nel processo decisionale attraverso la revisione periodica di queste ultime e delle strategie di mitigazione. Gli organi di amministrazione delle singole società facenti parte del gruppo (CDA e Direzione aziendale) sono tenuti aggiornati dal responsabile di ciascun sistema di gestione mediante report ed incontri periodici. Tuttavia, si evidenzia che allo stato attuale le Società del gruppo non hanno implementato un sistema di Enterprise Risk Management che consentirebbe una valutazione

complessiva dei rischi aziendali, come una metodologia univoca, così da assicurare un più efficace raggiungimento degli obiettivi strategici.

Ad oggi nell'ambito dell'attività di risk management non sono ancora stati identificati i rischi fisici e di transizione legati al clima.

Tutte le società rientranti nel perimetro di rendicontazione, in quanto a controllo pubblico, sono tenute ai sensi del TUSP (Dlgs 175/2016) art 6 e art 14 a predisporre annualmente in sede di bilancio d'esercizio una specifica relazione sul governo societario contenente specifici programmi di valutazione del rischio di **crisi aziendale**, la relazione sul monitoraggio dei programmi e verifica del rischio di crisi aziendale, l'indicazione di eventuali strumenti integrativi di governo societario adottati.

1.9. Strategia, modello aziendale e catena del valore

LA MISSION



Come da atto costitutivo del 2023, la mission aziendale è quella di razionalizzare la gestione degli asset patrimoniali del Comune di Lucca, effettuando il coordinamento sotto il profilo patrimoniale, finanziario ed amministrativo delle società cui partecipa.

LA VISION



Effettuare servizi di qualità all'utente, contribuendo al progresso economico e sociale delle comunità, alla valorizzazione del territorio e al benessere dei lavoratori, impegnandosi nella transizione verso modelli di sviluppo più inclusivi, efficienti e a minor impatto ambientale.

I VALORI



LH si impegna a promuovere i seguenti valori principali:

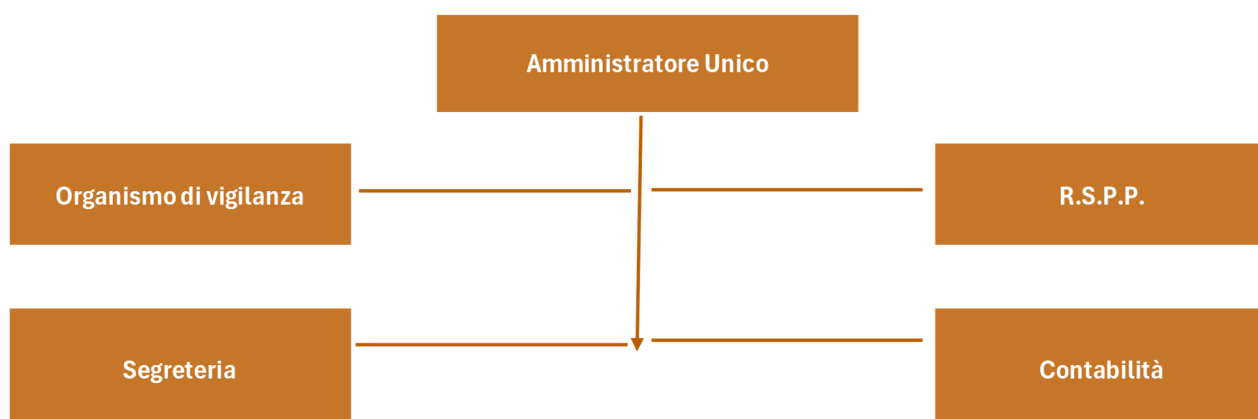
- ◆ **Fiducia e Lealtà:** riconosce e promuove il clima di fiducia nei rapporti tra le parti. I rapporti, sia interni sia esterni, sono fondati sulla fiducia reciproca.
- ◆ **Trasparenza:** è costantemente impegnata a fornire agli stakeholder informazioni complete, trasparenti, comprensibili ed accurate.
- ◆ **Equità:** L'azienda impronta i suoi rapporti con i collaboratori secondo principi di equità volti ad assicurare uguaglianza di trattamento ed equilibrato riconoscimento dei meriti.
- ◆ **Tutela dell'ambiente e sviluppo sostenibile:** si ispira al massimo rispetto dell'ambiente, a tutela di tutti gli stakeholder.
- ◆ **Tutela della sicurezza e della salute:** garantisce condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale, non solo garantendo il rispetto della normativa vigente in materia di prevenzione e protezione, ma ricercando il benessere nei

luoghi di lavoro.

LH promuove attivamente l'adesione ai suoi valori attraverso l'implementazione di un rigoroso Codice etico, consultabile nella sezione Governance del sito web aziendale, che fornisce linee guida chiare e vincolanti per garantire comportamenti conformi agli standard più elevati di integrità e responsabilità aziendale.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

Di seguito si riporta l'organigramma aziendale della società LH che esplica puramente funzione di holding delle partecipate:



LE SOCIETA' PARTECIPATE

Tutte le società (ad esclusione di GEAL SpA, in controllo congiunto in base alla Determinazione n. 46/2015) facenti parte del gruppo operano secondo il "Regolamento sulla Governance del Gruppo Lucca Holding e sui controlli esercitati dall'Ente sugli Organismi e sulle società partecipate, sui contratti di servizio e sui servizi pubblici locali di rilevanza economica" approvato con deliberazione n. 109 del 21.12.2023 dal Consiglio Comunale di Lucca che ha accorpato i precedenti testi in un unico regolamento, aggiornandolo con le modifiche e le integrazioni dovute all'entrata in vigore di nuove norme di settore.

Si fa presente che per le società partecipate LH ha inoltre disciplinato le modalità operative e di comportamento da adottare in materia di antiriciclaggio attraverso un apposito protocollo inserito all'interno del modello 231 della società – M.O.G. 231 Parte Speciale per i reati in materia ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio", nel quale vengono elencati le attività svolte per l'individuazione delle fattispecie ed i settori rilevanti e da monitorare, le finalità, i destinatari, i soggetti coinvolti, le attività preventive da porre in essere e gli adempimenti da svolgere in materia di antiriciclaggio. Di seguito viene effettuata, per le società rientranti nel perimetro di rendicontazione, una breve

descrizione delle attività di business, del loro modello di corporate governance, dei sistemi di controllo interno e dei modelli organizzativi con rilievo alla sostenibilità.

LUCCA CREA srl

Lucca Crea Srl è una società operante in regime di “*in house providing*”, che si occupa principalmente di organizzazione di mostre, eventi e manifestazioni, con un focus particolare sulla promozione della cultura e del territorio.

È conosciuta per la sua capacità di gestire eventi di grande rilevanza, come fiere, festival e manifestazioni artistiche, contribuendo così a valorizzare le tradizioni locali e a creare opportunità di incontro e scambio tra le persone. Organizza manifestazioni ed eventi sia presso gli spazi propri (polo fieristico) che in altre sedi (principali piazze comunali e mura cittadine per LUCCA COMICS & GAMES, VERDEMURA, MURABILIA, COLLEZIONANDO).

Il sistema di governance della società si articola sui seguenti elementi:

- La nomina dei componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo;
- Lo statuto della società in forza del quale il socio unico esercita l'attività di direzione e coordinamento e il Comune di Lucca le prerogative per il Controllo Analogico,
- Il “Regolamento di Gruppo” approvato dal Consiglio Comunale.

L'organo amministrativo è costituito da un Amministratore Unico – dott. Nicola Lucchesi - nominato con delibera assembleare in data 21 Novembre 2022, e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2024. L'organo di controllo è costituito da un Sindaco Unico, Dott.ssa Paola Mazzoni, nominata con delibera assembleare in data 11 Agosto 2023 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio 2026.

La società ha adottato e aggiorna annualmente un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) e, a partire dall'anno 2018, ha approvato anche un Modello organizzativo 231 integrato con suddetto Piano. Al fine di assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. e, successivamente in coordinamento con il RPT, del modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale ex D.Lgs. n. 231/2001 e ss. mm.ii, la società si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico che svolge anche le funzioni di organismo indipendente di valutazione in materia di trasparenza, attestando ai sensi di legge l'assolvimento dei relativi obblighi.

La società quale soggetto operante in regime di *in house providing*, è soggetta alla disciplina del “codice dei contratti pubblici” e dei successivi Regolamenti attuativi.

Lucca Crea è quindi Stazione Appaltante, iscritta all'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti istituita presso ANAC ed utilizza la piattaforma elettronica della Regione Toscana (S.T.A.R.T.) per le procedure di affidamento. È iscritta all'UIF, individuando anche il c.d. “soggetto gestore”, per le

comunicazioni in materia di “antiriciclaggio”, ossia eventuali “dati ed informazioni riguardanti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell’esercizio della propria attività istituzionale”.

Lucca Crea non svolge attività economiche protette da diritti speciali o esclusivi, insieme con altre attività in regime di economia di mercato e non rientra, pertanto, nell’ambito di applicazione delle disposizioni in merito alla separazione contabile di cui all’art. 6, comma 1 del TUSP.

LUCCA RISCOSSIONI E SERVIZI srl

Lucca Riscossioni e Servizi Srl è una società strumentale interamente partecipata dal Comune che, secondo il modello “*in house providing*”, svolge esclusivamente per lo stesso Comune la gestione e riscossione di tributi e servizi. La società si impegna a garantire un servizio efficiente e trasparente, facilitando il rapporto tra i cittadini e le amministrazioni locali. Oltre alla riscossione, ordinaria e coattiva, offre anche servizi di consulenza e supporto per la gestione delle entrate pubbliche, contribuendo così a migliorare la qualità dei servizi offerti alla comunità. Si occupa pure della gestione dei servizi cimiteriali e della gestione del servizio elettrico, comprensivo delle energie rinnovabili prodotte in impianti fotovoltaici gestiti direttamente da LRS, degli impianti di proprietà comunale. La missione di Lucca Riscossioni e Servizi Srl è quella di promuovere una gestione responsabile e sostenibile delle risorse pubbliche, sempre con un occhio attento alle esigenze dei cittadini.

Analogamente a Lucca Crea, il sistema di governance della società, si articola sui seguenti elementi:

- La nomina dei componenti dell’organo di amministrazione e dell’organo di controllo;
- Lo statuto della società in forza del quale il socio unico esercita l’attività di direzione e coordinamento e il Comune di Lucca le prerogative per il Controllo Analogo,
- Il “Regolamento di Gruppo” approvato dal Consiglio Comunale.

L’organo amministrativo è costituito da un Consiglio d’Amministrazione composto da tre membri ed è attualmente composto dalla dott.ssa Giada Martinelli (Presidente), dall’avv. Donatella Nelli e sig. Luca Bianchi (consiglieri). L’organo di controllo è costituito da un Collegio Sindacale, formato dal dott. Marco Terigi (Presidente), dalla dott.ssa Carla Saccardi e dal rag. Paolo Scacchiotti (sindacale rimarrà in carica sino all’approvazione del bilancio al 31/12/2025). La Società ha un Direttore Generale, dott. Mauro Natali che ricopre il ruolo di Responsabile PCT, Datore di Lavoro e Responsabile della Sicurezza ex Dlgs 81/2008.

La società ha adottato e aggiorna annualmente un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) e a partire dall’anno 2022 ha approvato anche un Modello organizzativo 231 integrato con suddetto Piano.

Al fine di assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. e, successivamente in coordinamento con il RPT, del modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale ex D.Lgs. n. 231/2001 e ss. mm.ii, la società si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico che svolge anche le funzioni di organismo indipendente di valutazione in materia di trasparenza, attestando ai sensi di legge l'assolvimento dei relativi obblighi.

La società quale soggetto operante in regime di in house providing, è soggetta alla disciplina del "codice dei contratti pubblici" e dei successivi Regolamenti attuativi.

È Stazione Appaltante, iscritta all'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti istituita presso ANAC ed utilizza la piattaforma elettronica della Regione Toscana (S.T.A.R.T.) per le procedure di affidamento. E iscritta alla Uif, individuando anche il c.d. "soggetto gestore", per le comunicazioni in materia di "antiriciclaggio", ossia eventuali "dati ed informazioni riguardanti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale".

LUCCA PLUS srl

Lucca Plus opera secondo il modello di "*in house providing*" e si occupa della gestione e della promozione dei parcheggi nella città di Lucca. L'obiettivo principale è quello di facilitare l'accesso al centro storico e alle aree limitrofe, offrendo soluzioni di sosta efficienti e convenienti per residenti e visitatori. La società gestisce diversi parcheggi, sia a pagamento che gratuiti, e si impegna a garantire un servizio di alta qualità, con attenzione alla sicurezza e alla comodità degli utenti. Lucca Plus Parcheggi offre anche servizi aggiuntivi, come informazioni in tempo reale sulla disponibilità dei posti auto, tariffe competitive e promozioni speciali. Dal 2024 cura la gestione della bigliettazione delle torri civiche e dell'orto botanico della città di Lucca. Inoltre, l'azienda promuove iniziative per incentivare l'uso di mezzi di trasporto alternativi e sostenibili, contribuendo così a ridurre il traffico e l'impatto ambientale nella città.

La società, quale concessionaria del Comune di Lucca che esercita su di essa il controllo analogo a quello esercitato sui propri uffici, ha per oggetto:

- La progettazione, la costruzione e la gestione dei sistemi integrati di parcheggio e di aree per la sosta degli automezzi in Lucca;
- L'attività di accoglienza, informazione e diffusione dell'offerta turistica nell'ambito del territorio del Comune di Lucca, attraverso l'erogazione di servizi strumentali all'attività di quest'ultimo;

LuccaPlus, inoltre, ha in concessione dal Comune di Lucca la gestione e il rilascio di tutti i permessi inerenti alla circolazione e alla sosta dei veicoli all'interno del centro storico, secondo quanto previsto dalle normative vigenti e dalle disposizioni comunali.

Analogamente alle altre due società *in house providing*, il sistema di governance della società, si articola sui seguenti elementi:

- La nomina dei componenti dell'organo di amministrazione e dell'organo di controllo;
- Lo statuto della società in forza del quale il socio unico esercita l'attività di direzione e coordinamento e il Comune di Lucca le prerogative per il Controllo Analogo,
- Il "Regolamento di Gruppo" approvato dal Consiglio Comunale.

L'organo amministrativo è costituito da un Amministratore Unico nominato con assemblea ordinaria dei soci in data 28 Settembre 2022, che rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025. L'organo di controllo è costituito da Revisore Unico, il dott. Andrea Giovannetti nominato con assemblea ordinaria dei soci in data 28 Aprile 2022 e rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2025.

La società ha adottato e aggiorna annualmente un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (P.T.P.C.T.) e a partire dall'anno 2014 ha approvato anche un Modello organizzativo 231 integrato con suddetto Piano.

Al fine di assicurare una puntuale ed efficiente vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del P.T.P.C.T. e, successivamente in coordinamento con il RPT, del modello di organizzazione, gestione e controllo aziendale ex D.Lgs. n. 231/2001 e ss. mm.ii, la società si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico che svolge anche le funzioni di organismo indipendente di valutazione in materia di trasparenza, attestando ai sensi di legge l'assolvimento dei relativi obblighi. La società quale soggetto operante in regime di *in house providing*, è soggetta alla disciplina del "codice dei contratti pubblici" e dei successivi Regolamenti attuativi.

È Stazione Appaltante, iscritta all'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti istituita presso ANAC ed utilizza la piattaforma elettronica della Regione Toscana (S.T.A.R.T.) per le procedure di affidamento. E' iscritta alla Uif, individuando anche il c.d. "soggetto gestore", per le comunicazioni in materia di "antiriciclaggio", ossia eventuali "dati ed informazioni riguardanti le operazioni sospette di cui vengano a conoscenza nell'esercizio della propria attività istituzionale".

Lucca Plus Srl non svolge attività economiche protette da diritti speciali o esclusivi, insieme con altre attività in regime di economia di mercato, non rientra pertanto nell'ambito di applicazione delle disposizioni in merito alla separazione contabile di cui all'art. 6, comma 1 del TUSP.

GESAM RETI SpA

Gesam Reti è un'azienda che si occupa della gestione e della distribuzione di servizi di rete, di cui è proprietaria, nel settore della distribuzione del gas naturale e gpl a Lucca ed in alcuni Comuni della provincia di Lucca, è quindi attiva nella gestione e manutenzione delle reti,

impianti e derivazioni di reti per la distribuzione del gas metano per usi industriali e domestici, compresa la progettazione e realizzazione delle suddette reti e impianti, nonché le attività di misura e quant'altro connesso all'attività di gestione della distribuzione del gas metano così come previsto e disciplinato dalla normativa di settore (delibere dell'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente - ARERA) La società è attiva nella progettazione, realizzazione e manutenzione di infrastrutture di sua proprietà, contribuendo così a garantire un servizio efficiente e di qualità per i propri clienti.

È partecipata per il 56,71% dalla Lucca Holding Spa, per il 42,96% da Toscana Energia Spa e per il restante 0,33% dal Comune di Capannori.

La GESAM RETI Spa appartiene al Gruppo Lucca Holding che esercita la direzione e il coordinamento.

Il modello di Governo Societario adottato dalla Società per l'amministrazione ed il controllo è il c.d. "sistema tradizionale" composto dal Consiglio di amministrazione e dal Collegio Sindacale. I componenti del Consiglio di amministrazione in carica alla data di chiusura dell'esercizio 2024 risultano essere in numero di cinque. La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione (D. Lgs 39/2010).

Il Consiglio d'Amministrazione nominato con assemblea ordinaria dei soci che rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2024 è composto dal dott. Marco Agnitti (Presidente), dal dott. Lorenzo Lucatelli Vicepresidente e consigliere delegato, e dai consiglieri dott.ssa Silvia Francesconi, dalla dott.ssa Chiara Ganz e dal dott. Salvatore Bevilacqua.

La Società ha un Direttore Generale, dott. Fabio Vantaggiato.

GESAM Reti Spa ha istituito, un sistema collegiale di controllo interno, garantendo a tutte le funzioni dirigenziali e direttive di avere accesso ai dati aziendali per svolgere i necessari controlli interni che si estrinsecano nella predisposizione di un documento annuale di indirizzo e controllo sotto forma di budget economico finanziario, sottoposto alla preventiva condivisione fra tutte le funzioni che hanno concorso alla programmazione, per poi procedere con la necessaria approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

GESAM Reti Spa ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni. Il modello prevede un Organismo di Vigilanza, prontamente istituito in Gesam e composto da un presidente e due membri effettivi.

Il Consiglio di amministrazione nel dicembre 2008 ha deliberato l'adozione di un Codice Etico, denominato "Codice Etico GESAM" che ha recepito il primo adempimento della Legge 231-Responsabilità amministrativa delle società, modelli di organizzazione, gestione e controllo.

Sono stati introdotti principi, finalità e controlli che caratterizzano GESAM Reti Spa, che non solo recepisce le norme ma le adatta e le modella al core business - attività di servizi pubblici.

Il Codice Etico prevede la figura del Garante a cui rivolgersi quando è necessario rappresentare questioni inerenti al mancato rispetto delle norme o qualsiasi altro argomento attinente al miglioramento delle finalità aziendali. Il suddetto Codice è stato integrato con il Codice di Comportamento previsto dalla legge 190/12 e successivamente aggiornato per recepimento dei disposti di cui al D.P.R. 13 giugno 2023 n.81, approvato dal Consiglio di amministrazione in data 14 dicembre 2023 e pubblicato sul sito istituzionale www.gesam.it nella sezione Amministrazione Trasparente.

In adempimento agli obblighi in materia di Trasparenza previsti dal D. Lgs. 33/13 e s.m.i. e in materia di Prevenzione della Corruzione ai sensi della L.190/12 e s.m.i, GESAM Reti ha adottato tutte le misure previste dalla normativa vigente: oltre ad un Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione anche un Codice di Comportamento (integrato con il Codice Etico), un Regolamento di Accesso Civico (Accesso Civico generalizzato) ed istituito sul proprio sito web una sezione denominata Amministrazione Trasparente.

È istituito altresì il regolamento di segnalazione di illeciti (whistleblowing) previsto dalla Legge 190/2012. Nel primo semestre 2023 GESAM ha provveduto ad implementare sul proprio sito web la piattaforma Whistleblowing in applicazione del D.Lgs 10 marzo 2023, n. 24 che recepisce la Direttiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019 sulla tutela del segnalante di illeciti.

Gesam Reti si distingue per l'attenzione all'innovazione tecnologica e alla sostenibilità, cercando di implementare soluzioni che riducano l'impatto ambientale e migliorino l'efficienza energetica: certificata EMAS ed in possesso delle certificazioni ISO 9001 e ISO 14001, rinnovate peraltro a maggio 2024, adotta una politica integrata di Qualità e Ambiente. L'azienda collabora con enti pubblici e privati per sviluppare progetti che rispondano alle esigenze del territorio e dei cittadini e si impegna a perseguire il soddisfacimento dei requisiti ed il miglioramento continuo dell'efficacia del proprio sistema integrato attraverso azioni definite all'interno della propria Politica per la Qualità e Ambiente con specifici obiettivi aziendali.

Inoltre, Gesam Reti si impegna a garantire un servizio clienti di alta qualità, fornendo supporto e assistenza per tutte le esigenze legate ai servizi offerti. Redige dal 2023 il proprio Bilancio di Sostenibilità. GESAM Reti che ha sempre operato in un'ottica di miglioramento aziendale, ha presente infatti che lo sviluppo sostenibile deve essere un riferimento costante da integrarsi con la qualità del servizio offerto. La società continua il proprio percorso con la pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, un bilancio concreto con un chiaro messaggio: "Insieme possiamo crescere. Rafforzare il dialogo con gli stakeholder è la chiave per il nostro successo futuro."

E' consapevole infatti che mantenere eccellenti livelli di servizio, migliorare la qualità della vita dei propri utenti, promuovere strategie di innovazione sulla rete che guardino al futuro

prossimo, migliorare l'efficienza delle reti già esistenti sul territorio dei comuni serviti, passa non solo attraverso la ricerca di tecnologie d'avanguardia, ma anche da una promozione di un confronto continuo con tutti gli stakeholders, mantenendo un dialogo propositivo e accogliendo quelle istanze utili al rafforzamento della società ed alla crescita collettiva.

GEAL SpA

Geal S.p.A. è un'azienda che opera nel settore della gestione e distribuzione dell'acqua potabile e dei servizi idrici. Con sede a Lucca, Geal si occupa del servizio idrico integrato (dalla captazione superficiale e profonda dalle sorgenti del bacino del fiume Serchio, alla potabilizzazione e distribuzione dell'acqua, alla canalizzazione in pubblica fognatura e depurazione finale del refluo, prima della restituzione nei corpi idrici ricettori) garantendo un servizio di qualità per i cittadini e le imprese della zona. L'attività è regolamentata dalle disposizioni normative di settore nazionali e dal controllo effettuato dall'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente – ARERA.

E' partecipata per il 52 % dalla Lucca Holding Spa, per il restante 48 % da Acea Spa.

Geal Spa appartiene al Gruppo Lucca Holding è *soggetta a controllo congiunto in virtù delle disposizioni statutarie (così come stabilito dalla determinazione n. 46/2015 dell'allora Amministratore Unico di LH SPA)*

Il modello di Governo Societario adottato dalla Società per l'amministrazione ed il controllo è il c.d. "sistema tradizionale" composto dal Consiglio di amministrazione e dal Collegio Sindacale. I componenti del Consiglio di amministrazione in carica alla data di chiusura dell'esercizio risultano essere in numero di sette. Il Consiglio d'Amministrazione nominato con assemblea ordinaria dei soci del 26 ottobre 2022, che rimarrà in carica sino all'approvazione del bilancio al 31/12/2024, è composto dal dott. Paolo Buchignani (Presidente), dal dott. Salvatore Pipus, Amministratore e Direttore Generale, e dai consiglieri Elvira Angrisani, Iacopo Aquilini, Leonardo Bandettini, Piero Ferrari e Claudia Giuntini.

Geal Spa ha istituito, un sistema collegiale di controllo interno, garantendo a tutte le funzioni dirigenziali e direttive di avere accesso ai dati aziendali per svolgere i necessari controlli interni che si estrinsecano nella predisposizione di un documento annuale di indirizzo e controllo sotto forma di budget economico finanziario, sottoposto alla preventiva condivisione fra tutte le funzioni che hanno concorso alla programmazione, per poi procedere con la necessaria approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Geal Spa ha adottato un Modello di organizzazione, gestione e controllo con l'obiettivo di adeguarsi alle previsioni del Dlgs n. 231 del 2001 e successive modifiche e integrazioni. Il modello prevede un Organismo di Vigilanza, prontamente istituito in Geal e composto da un presidente e due membri effettivi. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs.231/01 è stato aggiornato nel 2023 con il cd sistema di Whistleblowing.

GEAL, nell'ambito della propria corporate governance ha adottato sin dal 2008 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) per ottemperare alle prescrizioni del D.Lgs.231/01 e prevenire la commissione dei reati presupposto alla responsabilità amministrativa dell'azienda ed un proprio Codice Etico di condotta: la responsabilità amministrativa dell'impresa, parallelamente alla responsabilità delle persone fisiche, è prevista per alcuni reati specifici che sono commessi dai soggetti che rappresentano l'azienda e che comportano un interesse ed un vantaggio per l'azienda stessa.

La scelta di adottare il MOGC, unitamente al CODICE ETICO e agli altri elementi della governance societaria (come la revisione legale dei conti volontaria, la funzione di Risk&Compliance, il Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione 37001, i sistemi di gestione Qualità, Sicurezza e Ambiente) costituisce uno strumento di sensibilizzazione per favorire la diffusione di comportamenti etici e socialmente responsabili da parte di tutti i soggetti che operano per conto di GEAL (dipendenti, amministratori, collaboratori, fornitori, consulenti).

L'azienda si impegna a mantenere elevati standard di sicurezza e qualità, monitorando costantemente le risorse idriche e investendo in tecnologie innovative per migliorare l'efficienza dei processi ed adotta da tempo una Carta del servizio idrico integrato che recepisce le direttive contenute nelle delibere dell'Autorità di Regolazione per Energia Reti e Ambiente e costituisce un allegato del contratto di Utenza, rappresentando il documento in cui sono specificati i livelli di qualità attesi per i servizi erogati e le loro modalità di fruizione, incluse le regole di relazione tra Utenti e Gestori del servizio. Geal S.p.A. è anche attiva nella promozione della sostenibilità ambientale, cercando di sensibilizzare la comunità sull'importanza del risparmio idrico e della tutela delle risorse naturali. Tra gli impegni adottati, Geal persegue l'obiettivo di creare valore per il territorio di competenza, opera in prima persona per la tutela dell'acqua e dell'ambiente circostante e promuove iniziative per sensibilizzare gli utenti e favorire comportamenti responsabili e virtuosi finalizzati al risparmio della risorsa idrica e al rispetto dell'ambiente. Inoltre, Geal offre servizi di assistenza e supporto ai clienti, garantendo una comunicazione trasparente e tempestiva. Redige dal 2022 il proprio bilancio di sostenibilità.

Geal ha certificato i propri sistemi di gestione: dal 2003 per la Qualità (ISO 9001), dal 2011 per l'ambiente e la sicurezza (ISO 14001 e ISO 45001) e dal 2020 per la prevenzione della corruzione (ISO 37001). I principi fondamentali del Sistema di Gestione Integrato (SGI) sono contenuti nella Politica Integrata, che fornisce le basi per la definizione degli obiettivi aziendali strategici con un approccio fondato sul miglioramento continuo delle performance.

L'implementazione di un Sistema di Gestione Integrato, infatti, consente di monitorare periodicamente e apportare modifiche alle pratiche aziendali, ottimizzandole. La regolare revisione delle modalità di gestione dei processi interni e delle operazioni aziendali comporta

anche l'aggiornamento periodico delle politiche aziendali e delle procedure interne, come previsto dalle best practices dettate dagli standard internazionali ISO di riferimento.

Anche nell'anno 2024 la Società ha operato in continuità ed in coerenza con i valori di riferimento fissati nella politica dei sistemi di gestione aziendale ovvero i valori di sostenibilità, innovazione tecnologia e investimenti, innovazione dei servizi da offrire ai clienti, la sicurezza ambientale, la sicurezza sul lavoro, lo sviluppo del capitale umano e la vicinanza al territorio.

Tra le iniziative svolte in tema di sostenibilità effettuate nel corso del 2024 si segnalano le seguenti:

- nel corso dell'anno l'azienda ha partecipato al progetto Impresa Sicura della Regione Toscana e si è classificata al terzo posto;
- è stato redatto il secondo bilancio di sostenibilità volto ad individuare gli impatti potenziali ed effettivi che l'azienda può avere su ambiente, società ed economia, compresi i diritti umani;
- la società ha proseguito nell'attuazione del piano di mobilità elettrica: il programma di rinnovo della flotta di automezzi è proseguito con l'acquisizione di due nuovi veicoli ad alimentazione elettrica destinati all'utilizzo da parte del personale tecnico.

SISTEMA AMBIENTE SpA

Sistema Ambiente S.p.A. è un'azienda che opera nel settore della gestione dei rifiuti e della tutela ambientale in regime di concessione. Con sede in Toscana, l'azienda si occupa di servizi di igiene urbana (raccolta, trasporto, trattamento e smaltimento dei rifiuti solidi, sia urbani che speciali, servizi di spazzamento e lavaggio stradale, rimozione e bonifica scarichi abusivi, pulizia aree mercati e aree adibite a fiere o manifestazioni, servizi di disinfestazione e derattizzazione), con l'obiettivo di promuovere una gestione sostenibile delle risorse e ridurre l'impatto ambientale.

La società opera nel settore della raccolta e dello smaltimento dei rifiuti in un'ottica di recupero, riciclo e di buone pratiche nella raccolta urbana dei rifiuti, prevalentemente in regime di "concessione" con enti pubblici. SISTEMA AMBIENTE svolge la propria attività esclusivamente per il Comune di Lucca in regime di concessione, fino al 31 dicembre 2029 per il quale gestisce anche il servizio di riscossione e recupero della tariffa.

SISTEMA AMBIENTE è soggetta all'attività di direzione e coordinamento da parte della capogruppo LUCCA HOLDING. Il capitale sociale della società SISTEMA AMBIENTE SPA, risulta così ripartito LUCCA HOLDING S.P.A. 63,44% IREN AMBIENTE SPA 36,56%.

L'attività è sottoposta al controllo da parte dell'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente – ARERA.

Il modello di governo societario adottato dalla Società è quello tradizionale, composto dal Consiglio di Amministrazione e dal Collegio Sindacale. In data 11 ottobre 2022, con delibera dell'assemblea degli azionisti, è stato nominato il Consiglio di Amministrazione che dura in carica fino all'approvazione del Bilancio 2024.

I componenti del Consiglio di Amministrazione in carica alla data del 31 dicembre 2024 sono tre, a seguito del ridimensionamento disposto dal D.Lgs. 175/2016, che prevede la nomina di un amministratore unico, o in alternativa il ricorso al consiglio di amministrazione (in numero massimo di cinque membri) solo quando specifiche esigenze lo richiedano.

In data 26 Luglio 2024, con l'ingresso del nuovo socio IREN AMBIENTE spa, l'Assemblea dei Soci ha nominato alla carica di Consigliere di Amministrazione, su designazione del socio privato, il dott. Marco Conti al quale il Consiglio di Amministrazione, nella seduta tenutasi in pari data, ha conferito la carica di Amministratore Delegato, attribuendo le deleghe previste dallo statuto sociale.

La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione, i cui compiti si sostanziano nella verifica con cadenza trimestrale della regolare tenuta della contabilità e della corretta rilevazione nelle scritture contabili dei fatti di gestione, e nella verifica del bilancio di esercizio. In particolare i membri dei vari Organi societari, alla data del 31 Dicembre 2024, sono i seguenti: dott.ssa Sandra Bianchi Presidente CDA, dott. Marco Conti Amministratore Delegato, dott. Massimo Pieri consigliere. Il Collegio Sindacale è formato dal Presidente, dott. Alessandro Capocchi, dott.ssa Nadia Lazzarini e dott. Ilio Menicucci sindaci revisori.

La revisione contabile è affidata alla società ACG AUDITING E CONSULTING GROUP S. R. L. nominata per il triennio 2022-2024 come da procedura di selezione espletata dalla capogruppo LUCCA HOLDING. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non ha deleghe gestionali.

L'Amministratore Delegato riveste la qualifica di datore di lavoro ai fini della normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008. L'Amministratore Delegato informa tempestivamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo sull'attività svolta, sul generale andamento della gestione, sulla sua prevedibile evoluzione e sulle operazioni di maggior rilievo economico, finanziario e patrimoniale effettuate dalla Società.

Nella gestione del servizio la Società si attiene alle procedure previste dal sistema di qualità aziendale ISO 9001, rispettando gli standard previsti dalla carta della qualità del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani. La gestione puntuale delle anomalie rilevate, tramite anche il sistema implementato per ottemperare al TQRIF Arera, il controllo diretto sul territorio della regolare esecuzione dei lavori espletati e la verifica continuativa della pianificazione dei servizi resi, in quanto elementi essenziali delle procedure del sistema di qualità, sono tesi al raggiungimento di un costante miglioramento dell'operatività nonché del grado di soddisfazione dell'utente finale.

Nel corso del 2024 è stato intrapreso il percorso per l'ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001:2015, terminato nel gennaio 2025.



La certificazione ambientale si unisce a quella di qualità (ISO 9001) e di salute e sicurezza sul lavoro (ISO 45001) già ottenute, con l'obiettivo, coerentemente con l'organizzazione aziendale, di garantire un sistema dinamico di processi e attività a valore aggiunto attraverso l'interazione dei processi di gestione, sempre più rispondente e adeguato alla strategia ed alla politica

aziendale, oltre che al contesto del settore, dove regolazione del servizio e ottimizzazione dei costi di gestione sono necessità stringenti. Questo per il soddisfacimento di tutte le parti interessate e coinvolte nelle attività aziendali ovvero gli utenti, i cittadini, gli azionisti ed i dipendenti, gli enti del territorio, ecc.

Sistema Ambiente S.p.A. si distingue per l'attenzione all'innovazione e alla sostenibilità, implementando tecnologie avanzate per il riciclo e il recupero dei materiali. L'azienda è impegnata nella promozione della raccolta differenziata e nella sensibilizzazione della comunità riguardo all'importanza della riduzione dei rifiuti e del rispetto per l'ambiente. Inoltre, Sistema Ambiente offre servizi di consulenza e supporto per le imprese e gli enti pubblici, aiutandoli a gestire in modo efficace le proprie pratiche ambientali.

L'Approccio alla Sostenibilità di Lucca Holding

LH da sempre si impegna a operare in modo sostenibile e a fare in modo che le stesse società del perimetro di rendicontazione operino riducendo l'impatto ambientale delle proprie attività e contribuendo al benessere delle comunità in cui operano.

Questo impegno si riflette sia nelle pratiche aziendali di LH che in quelle del gruppo, nelle iniziative di responsabilità sociale portate avanti dalle società controllate e nel costante dialogo con i principali portatori di interesse, siano questi clienti, fornitori, partner strategici, associazioni di categoria, centri di ricerca ed università, enti di controllo e comunità locali.

Da sempre infatti qualità, rispetto ambientale, salute e sicurezza sul lavoro sono valori concreti per la Società e per il gruppo.

La propria strategia aziendale si basa infatti:

- sull'*efficienza energetica* delle operazioni

- sulla *gestione sostenibile delle risorse*, adottando pratiche di approvvigionamento responsabile e utilizzo efficiente delle risorse naturali, riducendo gli sprechi e promuovendo il riciclo
- sull'*innovazione tecnologica*, effettuando investimenti in tecnologie avanzate per migliorare la sostenibilità dei prodotti
- sulla *salute e sicurezza*, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro e salutare per i dipendenti, ed il rispetto di tutte le norme antiinfortunistiche, implementando rigorosi standard di sicurezza e programmi di formazione continua
- sull'*impegno sociale*, collaborando con le comunità locali per sviluppare progetti che migliorino la qualità della vita e creino valore condiviso.

L'adattamento alle nuove normative ambientali e ai cambiamenti climatici, il mantenimento di un equilibrio tra crescita economica e sostenibilità ambientale e la collaborazione con partner e fornitori per promuovere pratiche sostenibili lungo tutta la catena del valore sono le principali sfide societarie che Lucca Holding intende portare avanti nei prossimi anni.

1.10. Interessi e opinioni dei portatori di interessi

Gli stakeholder sono individui, gruppi od organizzazioni, interni od esterni, che possono influenzare direttamente o indirettamente le attività di un'organizzazione, grazie ad un coinvolgimento diretto nelle operazioni aziendali o un ruolo attivo nel successo aziendale.



La Società considera molto importante mantenere una relazione costante e solida con tutti i propri stakeholder. Un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che la Società ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce. Gli stakeholder rappresentano un'ampia gamma di interessi diversi: stabilire e mantenere relazioni

stabili e durature è un elemento cruciale per una creazione di valore condiviso e di lungo periodo.

Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, si possono infatti gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder. Identificare in modo puntuale i propri stakeholder e organizzare i canali di dialogo più efficaci, monitorando costantemente aspettative, bisogni e opinioni, costituiscono il punto di partenza per impostare un efficace processo di engagement.

La Società ritiene di fondamentale importanza costruire e mantenere delle relazioni solide e durature con tutti i propri stakeholder: il mantenimento e lo sviluppo di rapporti di fiducia e

cooperazione con gli stakeholder è un interesse primario per la società, anche al fine della reciproca soddisfazione delle parti coinvolte. Un rapporto basato sul dialogo costante e sul coinvolgimento attivo è essenziale per la creazione di valore di lungo periodo. Vengono svolte periodiche attività di engagement dalle varie società del gruppo, in particolare, si prevede il coinvolgimento dei portatori d'interessi sulle tematiche ESG in occasione dell'aggiornamento periodico dell'analisi di materialità.

Tali stakeholder sono differentemente e periodicamente coinvolti, a seconda della categoria di appartenenza, attraverso diversi canali di comunicazione ed engagement in funzione del tipo, delle esigenze ed aspettative degli stessi. Tali canali includono, ma non sono limitati a, riunioni di comunicazione regolari, meccanismi di feedback, workshop e focus group, pubblicazioni sui siti Web e altre comunicazioni su misura. Promuovendo una comunicazione trasparente e aperta attraverso questi canali, la Società, in ossequio al dovere di diligenza, mira infatti da sempre a garantire che gli interessi e le preoccupazioni degli stakeholder siano debitamente considerati nelle proprie iniziative attraverso una comunicazione proattiva e integrata, capace di instaurare e mantenere rapporti solidi e duraturi.

Tutte le tipologie di stakeholder individuate sono state valutate in base al livello di **influenza** e di **responsabilità** dello stakeholder sull'azienda e viceversa, secondo una scala di valutazione da 1 a 4. Con questa modalità gli stakeholder sono stati classificati in tre categorie: chiave, istituzionali e operativi.

Sulla base di tale valutazione la Società ha definito la strategia di comunicazione nei confronti delle diverse categorie di stakeholder:

Stakeholder	Strategia
Chiave	Collaborare - "gestire da vicino"
Istituzionale	Soddisfare - "mantenere soddisfatti"
Operativo	Informare - "tenere informato"

Le tabelle di seguito riportate sintetizzano la mappatura effettuata dalla Società nel 2024 per categoria di stakeholder interni ed esterni, i principali canali di comunicazione utilizzati per lo scambio continuo delle informazioni e la frequenza di comunicazione oltre che aspettative specifiche ed esigenze degli stakeholder in termini di sostenibilità.

Vengono di seguito riportate le informazioni relative agli stakeholder interni ed esterni suddivisi in categorie:

CATEGORIE	SOTTO-CATEGORIE	INTERNO/ESTERNO	VALUTAZIONE	CANALI DI COMUNICAZIONE	FREQUENZA DI COMUNICAZIONE	ESIGENZE	ASPETTATIVE
Organi di amministrazione, direzione e controllo	Soci – Comune di Lucca	ESTERNO	Chiave	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono - Riunioni operative / Call - Assemblea CDA in presenza o da remoto - Assemblea dei Soci	Variabile, a seconda delle esigenze	Successo anche in tema di sostenibilità, con una crescita sinergica sulle tre dimensioni ESG: sociale, ambientale ed economica e di governance	1. Crescita dell'immagine aziendale positiva 2. Rafforzamento della sostenibilità nel rispetto della correttezza gestionale perseguendo obiettivi di efficienza ed efficacia
	Amministratore Unico	INTERNO	Chiave	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono - Riunioni operative / Call - Assemblea CDA in presenza o da remoto - Assemblea dei Soci	- variabile - Almeno 2 volte all'anno	1. Raggiungimento degli obiettivi di business nel rispetto delle normative 2. Trasparenza e veridicità delle informazioni 3. Soddisfazione dei clienti 4. Qualità e continuità della produzione 5. Crescita sinergica nelle tre dimensioni della sostenibilità	1. Miglioramento dell'efficienza della gestione nei processi produttivi in ottica ESG 2. Crescita dell'immagine della società 3. Successo sostenibile
	Collegio sindacale	INTERNO	Chiave	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono - Verifiche trimestrali - Riunioni operative / Call - Partecipazione all'Assemblea CDA - Partecipazione Assemblee dei Soci	- Occasionale - Ogni tre mesi - Almeno 3 volte all'anno	1. Rispetto della normativa applicabile 2. Trasparenza e veridicità delle 3. Gestione adeguata del rischio	1. Migliore comunicazione tra gli organi di amministrazione, direzione e controllo circa il funzionamento dei controlli interni per prevenire la corruzione 2. Collaborazione fra gli organi di controllo
	Società di revisione	INTERNO	Istituzionale	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono - Verifiche almeno trimestrali - Riunioni operative / Call	- Occasionale - Ogni trimestre - Almeno 1 volta all'anno	1. Rispetto della normativa applicabile 2. Trasparenza e veridicità delle 3. Gestione adeguata del rischio ESG	1. Migliore comunicazione tra gli organi di amministrazione, direzione e controllo circa il funzionamento dei controlli interni per prevenire la corruzione 2. Collaborazione fra gli organi di controllo
	Organismo di vigilanza	INTERNO	Istituzionale	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono - Verifiche specifiche e riunioni operative/Call	Variabile in funzione delle esigenze, almeno 1 volta all'anno	1. Rispetto della normativa applicabile 2. Trasparenza e veridicità delle 3. Gestione adeguata del rischio ESG	1. Migliore comunicazione tra gli organi di amministrazione, direzione e controllo circa il funzionamento dei controlli interni per prevenire la corruzione 2. Collaborazione fra gli organi di controllo

CATEGORIE	SOTTO-CATEGORIE	INTERNO/ESTERNO	VALUTAZIONE	CANALI DI COMUNICAZIONE	FREQUENZA DI COMUNICAZIONE	ESIGENZE	ASPETTATIVE
Personale	Impiegati e personale operativo	INTERNO	Chiave	- Riunione periodica con propri superiori - Gruppi di lavoro interni e infragruppo - Attività di formazione - Distribuzione vademecum informativi - Protocollo/pec/ mail - Portale paghe per buste paga e documenti aziendali - Bacheca per comunicazioni di servizio - Telefono (fisso e cellulare aziendale, telefono privato)	Variabile, in funzione delle esigenze in media bimestrale	1. Stipendio congruo e con pagamenti regolari 2. Ricevere formazione e addestramento 3. Rispetto dei diritti dei lavoratori 4. Rispetto della normativa applicabile 5. Tutela dell'ambiente e del territorio 6. Sicurezza sul lavoro 7. Chiara definizione delle attribuzioni reletive alla mansione	1. Clima aziendale positivo, collaborativo, inclusivo e multidisciplinare 2. Politica aziendale di welfare 3. Stabilità (sicurezza del posto di lavoro) 4. Trasparenza e chiarezza dei piani di sviluppo di competenze, conoscenza e consapevolezza dei dipendenti 5. Promozione dell'immagine della Società in chiave ESG 6. Coinvolgimento e chiarezza degli obiettivi aziendali 7. Miglioramento continuo delle modalità di lavoro e dei processi
Società del Gruppo	GESAM RETI, GEAL, SISTEMA AMBIENTE, LUCCA CREA, LUCCA PLUS, LUCCA RISCOSSIONI E SERVIZI	ESTERNO	Chiave	- Protocollo / Pec/ Mail - Incontri tecnico / operativi - Gruppi di lavoro - Audit - Telefono / Call	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Raggiungimento degli obiettivi di business nel rispetto delle normative 2. Trasparenza e veridicità delle informazioni 3. Soddisfazione dei clienti 4. Qualità e continuità della produzione 5. Crescita sinergica nelle tre dimensioni della sostenibilità	1. Miglioramento dell'efficienza della gestione nei processi produttivi in ottica ESG 2. Crescita dell'immagine della società 3. Successo sostenibile
Altre società partecipate	FARMACIE COMUNALI, CTT, RETI AMBIENTE, LUCENSE SCARL	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo / Pec/ Mail - Incontri tecnico / operativi - Gruppi di lavoro - Audit - telefono / Call	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Raggiungimento degli obiettivi di business nel rispetto delle normative 2. Trasparenza e veridicità delle informazioni 3. Soddisfazione dei clienti 4. Qualità e continuità della produzione 5. Crescita sinergica nelle tre dimensioni della sostenibilità	1. Miglioramento dell'efficienza della gestione nei processi produttivi in ottica ESG 2. Crescita dell'immagine della società 3. Successo sostenibile

CATEGORIE	SOTTO-CATEGORIE	INTERNO/ESTERNO	VALUTAZIONE	CANALI DI COMUNICAZIONE	FREQUENZA DI COMUNICAZIONE	ESIGENZE	ASPETTATIVE
Fornitori	Fornitori	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono - Riunioni / Call - Portale / Albo fornitori - Sito	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto degli accordi contrattuali 2. Pagamento delle fatture entro la scadenza 3. Rispetto della normativa applicabile	1. Collaborazione 2. Definizione chiara dei requisiti contrattuali 3. Continuità dell'affidamento nel rispetto dei principi di rotazione e della concorrenza
Clienti	Clienti	ESTERNO	Istituzionale	- Sito / Social - Protocollo/Pec/ Mail / Telefono - Stampa/ redazioni on line	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto degli accordi contrattuali 2. Rispetto della normativa applicabile	1. Collaborazione 2. Definizione chiara dei requisiti contrattuali
Beneficiari di sponsorizzazioni ed erogazioni liberali		ESTERNO	Istituzionale	- Sito / Social - Protocollo/Pec/ Mail / Telefono - Stampa/ redazioni on line	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	Continuità del business anche in chiave ESG	Performance economica, crescita di valore anche in materia di sostenibilità
Associazioni di categoria		ESTERNO	Istituzionale	- Incontri tecnici/commerciali o visite - Fiere, eventi o attività di marketing - Sito internet	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	Continuità del business anche in chiave ESG	Performance economica, crescita di valore anche in materia di sostenibilità
Comunità locale	(COMUNE, PROVINCIA, REGIONI, TERRITORIO)	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail / Telefono - Incontri sul territorio con comunità locali - Visite in azienda	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Continuità del business capace di generare nuove opportunità di lavoro 2. Sicurezza e basso impatto ambientale	Performance economica, crescita di valore anche in materia di sostenibilità
Sindacati - RSU		ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail / Telefono - Riunioni sindacali ed assemblee - Incontri periodici	Almeno 1 volta/anno per incontro sindacale con vertici aziendali, assemblee sindacali	1. Stipendio congrui rispetto alle mansioni e al CCNL applicabile 2. Rispetto dei diritti dei lavoratori 3. Rispetto della normativa applicabile	1. Clima aziendale positivo, collaborativo, inclusivo e multidisciplinare 2. Politica aziendale di welfare 3. Stabilità (sicurezza del posto di lavoro) 4. Trasparenza e chiarezza dei piani di sviluppo di competenze, conoscenza e consapevolezza dei dipendenti 5. Coinvolgimento e chiarezza degli obiettivi aziendali 6. Miglioramento continuo delle modalità di lavoro e dei processi

CATEGORIE	SOTTO-CATEGORIE	INTERNO/ESTERNO	VALUTAZIONE	CANALI DI COMUNICAZIONE	FREQUENZA DI COMUNICAZIONE	ESIGENZE	ASPETTATIVE
Istituzioni	Garante privacy	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail/ Telefono - Comunicazioni specifiche/incontri specifici - Visite in azienda	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	Rispetto delle normative in materia di privacy trasparenza delle informazioni	1. Efficacia sistema di privacy aziendale 2. Collaborazione fra unità aziendali competenti
	ARPAT, GdF, ITL, Ministeri di riferimento, INPS e INAIL, Fondi pensione complementare e Fondi di assistenza sanitaria	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail/ Telefono - Comunicazioni specifiche/incontri specifici - Visite in azienda	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto della normativa 2. Trasparenza e veridicità delle informazioni	Performance economica, crescita di valore anche in materia di sostenibilità
	Altri enti autorizzativi e di controllo	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail/ Telefono - Comunicazioni specifiche/incontri specifici - Visite in azienda	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto della normativa 2. Trasparenza e veridicità delle informazioni	Performance economica, crescita di valore anche in materia di sostenibilità
Istituti finanziari		ESTERNO	Chiave	- Protocollo/ PEC/ Mail/ Telefono - Comunicazioni specifiche e incontri specifici	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Solvibilità del debito	1. Stabilità del business 2. Risultati economici positivi
Media		ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail/ Telefono - Comunicazioni specifiche e incontri specifici	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	Trasparenza e veridicità delle informazioni	Performance economica, crescita di valore anche in materia di sostenibilità
Partner commerciali		ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo/ PEC/ Mail/ Telefono - Comunicazioni specifiche e incontri specifici	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto degli accordi contrattuali	1. Collaborazione 2. Definizione chiara dei requisiti contrattuali

Tra le categorie principali di stakeholder interni, **la forza lavoro propria**, ovvero i dipendenti, siano questi dirigenti, responsabili o personale operativo, costituiscono un ruolo fondamentale visto che possono subire impatti rilevanti dall'operato di LH e delle Società facenti parte del perimetro di rendicontazione e che le stesse tengono da sempre in conto delle loro aspettative e necessità in merito al rispetto dei diritti umani, qualità e continuità della produzione e crescita societaria associata ad un conseguente sviluppo professionale. Le opinioni e i valori del personale proprio contribuiscono a definire la cultura aziendale.



WORKFORCE

Le società del gruppo hanno da sempre creato un ambiente di lavoro positivo, che valorizza il benessere dei dipendenti, portando gli stessi ad una maggiore motivazione e produttività, consolidando così il concetto di cultura aziendale, inclusiva e collaborativa; il rispetto dei diritti del personale proprio così come quello della catena del valore è essenziale per prevenire conflitti e malcontento.

Hanno canali di comunicazione aperti e pratiche di gestione dei conflitti ed affrontano le problematiche in modo proattivo, mantenendo un ambiente di lavoro armonioso.

Le aspettative dei dipendenti in termini di sviluppo professionale, unite alle necessità di equilibrio tra vita lavorativa e privata e opportunità di crescita, vengono tenute in considerazione quanto più possibile nelle politiche di assunzione e di retention.

La comunicazione avviene attraverso incontri dedicati, incontri periodici con la Direzione Risorse Umane delle differenti società, incontri periodici per la Sicurezza, riunioni sindacali, seminari, webinar, interviste e focus group ed è facilitata da intranet aziendale, piano di newsletter e anche con piattaforme aziendali on line (a.e. whistleblowing).

Il dialogo con il personale è garantito dai sistemi di gestione conformi alle norme ISO, nell'ottica di un rapporto di piena trasparenza e collaborazione coi dipendenti. Secondo la Società infatti investire nella formazione dei dipendenti non solo migliora le loro capacità, ma contribuisce anche a una maggiore competitività dell'azienda



Per quanto concerne le opinioni dei **lavoratori della catena del valore** queste possono fornire informazioni preziose sulle tendenze del mercato e sulle esigenze dei clienti.

Le Società, grazie ad un dialogo costante con clienti e fornitori (informative, survey e questionari, processi di prequalifica, di qualificazione albo fornitori, lettere d'impegno, audit e monitoraggi del rispetto dei requisiti, verifiche ispettive, incontri istituzionali e per sviluppo di partnership) cercano di

conservare una sempre chiara visione delle richieste del mercato.

Le esigenze e le preoccupazioni delle **comunità locali** spinge le Società a sviluppare pratiche



sempre più sostenibili e innovative, favorendo, ove possibile, investimenti in tecnologie verdi e pratiche di produzione sostenibili per ridurre l'impatto ambientale dei prodotti farmaceutici. Le Società da sempre ritengono che gli interessi delle comunità possono coincidere con lo sviluppo economico locale; con le proprie attività favoriscono la crescita dell'economia locale, creano nuovi posti di lavoro e investono in iniziative che migliorano la qualità della vita,

beneficiando le comunità oltre che ottenendo a una forza lavoro più motivata e produttiva. Tavoli di lavoro ed incontri con le comunità locali, partnership e collaborazioni sono i canali più frequentemente adottati.

Gli interessi, le opinioni e i diritti dei **consumatori** e degli **utilizzatori finali** sono elementi fondamentali che influenzano profondamente la strategia e il modello delle Società, visto che le stesse effettuano servizi per i cittadini/utilizzatori finali: le società incoraggiano il feedback degli utenti per migliorare continuamente i prodotti ed i servizi offerti.



Trasparenza e comunicazione (effettuata attraverso workshop e webinar, tavoli di lavoro o survey) in merito ai propri processi, pratiche e politiche consentono di costruire relazioni più forti con consumatori e migliorare la propria competitività.

1.11. La doppia materialità

La Società LH ha eseguito un'analisi di doppia materialità con l'obiettivo di identificare i temi ESG con le implicazioni economiche, ambientali e sociali più significative.

Il processo seguito per lo svolgimento dell'analisi di materialità ha incluso i seguenti passaggi:

- 1) Comprensione del contesto interno ed esterno
- 2) Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità attuali e potenziali relativi ai temi di sostenibilità
- 3) Valutazione e determinazione degli impatti, rischi e opportunità materiali relativi ai temi di sostenibilità

FASE 1 - COMPrensione DEL CONTESTO INTERNO ED ESTERNO

In questa fase la Società ha sviluppato una panoramica delle sue attività e relazioni commerciali, del contesto in cui si svolgono e una comprensione dei principali stakeholder coinvolti. Questa panoramica fornisce input chiave per identificare gli impatti, rischi e opportunità.

Le attività e le relazioni commerciali sono state analizzate in termini di:

- Analisi della strategia aziendale, dei bilanci, dell'analisi del contesto e dei processi presente nei sistemi di gestione aziendali, del Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del Dlgs n 231/2001, delle procedure e istruzioni operative, dei sistemi e strumenti di segnalazione e consultazione, del codice etico, del codice di condotta dei fornitori e delle politiche aziendali;
- attività, prodotti e servizi dell'impresa e la localizzazione geografiche di queste attività;
- l'analisi delle relazioni commerciali dell'impresa e della catena del valore a monte e a valle, inclusi il tipo e la natura delle relazioni commerciali.

La Società ha inoltre considerato i seguenti fattori di contesto:

- un'analisi di benchmarking con altre **società holding di pubblici servizi** effettuata grazie alla ricerca e all'analisi di report di sostenibilità e/o informazioni rese pubbliche, nonché l'analisi delle fonti esterne come le tendenze settoriali ESG per identificare se esistono delle best practice nazionali;
- Analisi del panorama legale e normativa rilevante

La comprensione dei principali stakeholder coinvolti nelle operazioni dell'impresa e nella sua catena del valore è stata realizzata tramite l'analisi descritta nel paragrafo precedente.

FASE 2 - IDENTIFICAZIONE DEGLI IMPATTI, DEI RISCHI E DELLE OPPORTUNITÀ ATTUALI E POTENZIALI RELATIVI AI TEMI DI SOSTENIBILITÀ

In questa fase, per ciascuno dei temi di sostenibilità contemplati negli ESRS e a seguito delle informazioni raccolte nella fase precedente, la Società LH ha identificato i possibili impatti dell'impresa (rilevanza d'impatto), negativi o positivi, effettivi o potenziali, sulle persone o sull'ambiente a breve, medio o lungo termine, comprendendo gli impatti connessi alle operazioni proprie sia quelli connessi alla propria catena del valore a monte e a valle. L'utilizzo dell'elenco dei temi di sostenibilità incluso nell'ESRS 1 non ha sostituito il processo di determinazione delle questioni rilevanti, ma è stato solo uno strumento di ausilio per la valutazione della rilevanza dell'impresa.



Successivamente, si è proceduto ad identificare i possibili rischi e le opportunità, ovvero quegli eventi che potrebbero avere un'influenza rilevante sullo sviluppo dell'impresa, sulla sua situazione patrimoniale-finanziaria, risultato economico, sui flussi finanziari, sull'accesso ai finanziamenti o sul costo del capitale a breve, medio o lungo termine (rilevanza finanziaria), in quanto una questione di sostenibilità è rilevante quando da un punto di vista finanziario comporta effetti finanziari

rilevanti, in senso positivo (opportunità) o negativo (rischi).

Per individuare i rischi e le opportunità la Società ha seguito il seguente approccio:

- valutazione circa la possibilità che gli impatti individuati nel punto precedente portino a rischi e opportunità;
- rischi e opportunità che derivano dalle dipendenze aziendali da risorse naturali e sociali a prezzi adeguati e di qualità idonea (indipendentemente dagli impatti potenziali che essa potrebbe avere su tali risorse);
- rischi e opportunità diversi dai precedenti che derivano da fattori esterni

Al termine di questa fase sono stati identificati **n.18 Impatti**, **n. 12 Rischi** e **n. 2 Opportunità**, aggregati in **20** sotto-temi di sostenibilità, secondo la tabella sottostante.

TEMA	ESRS	sottotema
Cambiamenti Climatici	E1	Adattamento ai cambiamenti climatici
		Mitigazione dei cambiamenti climatici
		Consumo di energia e mix energetico
Inquinamento	E2	Inquinamento dell'aria
		Inquinamento del suolo e delle acque
Acque e risorse marine	E3	Consumo della risorsa idrica
Biodiversità ed ecosistemi	E4	Impatti sull'estensione e sulle condizioni degli ecosistemi
Uso delle risorse ed economia circolare	E5	Rifiuti
Forza lavoro propria	S1	Occupazione sicura
		Uguaglianza di genere e parità di retribuzione
		Formazione e sviluppo delle competenze
		Salute e sicurezza personale proprio

Lavoratori nella catena del valore	S2	Salute e sicurezza nella catena del valore
		Uguaglianza di genere e parità di retribuzione per lavoro di pari valore
Comunità interessate	S3	Impatti legati al territorio
Consumatori e utilizzatori finali	S4	Libertà di espressione
		Pratiche di marketing responsabili
Condotta delle imprese	G1	Cultura d'impresa
		Gestione rapporti coi fornitori
		Antibribery

Di seguito si riporta una tabella di sintesi di descrizione per ciascun ESRS tematico degli **Impatti** che sono stati identificati con l'indicazione della tipologia (diretto, indiretto, potenziale, effettivo, positivo o negativo), del punto della catena del valore in cui si genera l'impatto, e degli orizzonti temporali attesi sottoposti a valutazione da parte degli stakeholder chiave.

TEMA	ESRS	SOTTO-TEMI DI SOSTENIBILITA'	DESCRIZIONE DELL'IMPATTO	LEGATO A	POSITIVO/ NEGATIVO	EFFETTIVO/ POTENZIALE	DIRETTO/ INDIRETTO	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA L'IMPATTO	ORIZZONTE TEMPORALE ATTESO DELL'IMPATTO (breve / medio / lungo termine)
Cambiamenti climatici	E1	Energia	consumo di energia (acquisire e utilizzare energia che proviene da fonti non rinnovabili comporta un aumento delle emissioni di CO2)	all'attività produttiva che richiede energia elettrica, combustibili fossili, gas metano per i differenti business societari derivanti da fonti non rinnovabili	Negativo	Effettivo	Diretto	- causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Medio termine
Inquinamento	E2	Inquinamento dell'aria	Inquinamento dell'aria	dovuto ai processi produttivi che possono far aumentare la concentrazione di emissioni nocive in atmosfera; emissioni di polveri	Negativo	Effettivo	Diretto	- a monte e valle: fornitori di servizi di logistica in entrata e in uscita - in azienda	Medio termine
		Inquinamento del suolo e delle acque	Inquinamento del suolo (falde o terreni) e delle acque superficiali	- Residui e/o scarti di produzione derivanti dai processi produttivi che possono contaminare le risorse idriche e suolo se non gestiti correttamente	Negativo	Potenziale	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Medio termine
Acque e risorse marine	E3	Consumo della risorsa idrica	Utilizzo della risorsa idrica	alle attività di processo ed alle necessità per uso civile	Negativo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
Biodiversità ed ecosistemi	E4	Impatti sull'estensione e sulle condizioni degli ecosistemi	Danneggiamento di habitat naturali	L'insediamento delle attività produttive può comportare la distruzione di habitat naturali, portando alla perdita di flora e fauna locale	Negativo	Potenziale	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
Uso delle risorse ed economia circolare	E5	Rifiuti	Gestione e smaltimento dei rifiuti prodotti dalle Società	- Produzione di rifiuti pericolosi e non, derivanti dai processi produttivi.	Negativo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
Forza lavoro propria	S1	Occupazione sicura	Condizioni di lavoro che incidono positivamente sulla qualità della vita dei lavoratori	Il Gruppo, attraverso l'offerta di contratti stabili e a lungo termine, favorisce un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possono contare su un reddito prevedibile. La stabilità lavorativa riduce lo stress legato a contratti a termine o situazioni di incertezza. Il Gruppo, assicurando il rispetto del CCNL, dimostra anche apertura al confronto con le rappresentanze sindacali.	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
		Uguaglianza di genere e parità di retribuzione	Politiche di inclusione e diversità	La stabilità contrattuale e l'impegno a rispettare il CCNL assicurati dal Gruppo favoriscono la parità di genere promuovono politiche eque di assunzione, promozione e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
		Formazione e sviluppo delle competenze	Investimento nella formazione e nello sviluppo professionale della propria forza lavoro	Il Gruppo assicura, nei confronti dei propri dipendenti, percorsi di formazione e sviluppo professionale. La formazione continua aiuta i dipendenti a essere più flessibili e adattabili rispetto ai cambiamenti del mercato e dell'organizzazione. L'offerta di sviluppo professionale crea un ambiente in cui i dipendenti si sentono valorizzati e supportati nella loro crescita.	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
		Salute e sicurezza personale proprio	salute e sicurezza	Le attività delle società del gruppo possono generare rischi sia per i propri dipendenti impiegati nei processi produttivi sia per quanto riguarda la salute (esposizione a sostanze pericolose) che per incidenti od infortuni sul lavoro	Negativo	Potenziale	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
Lavoratori nella catena del valore	S2	Salute e sicurezza	Contributo alla sicurezza sul lavoro	"Il gruppo opera in settori dove la salute e la sicurezza dei lavoratori, sia interni che lungo la catena di fornitura, rappresentano una priorità critica. Possibili ripercussioni sulla salute dei lavoratori per esposizione a sostanze pericolose o incidenti o infortuni	Negativo	Potenziale	Indiretto	a monte e a valle della catena del valore	Breve termine
		Uguaglianza di genere e parità di retribuzione per lavoro di pari valore	Diritti umani nella catena di fornitura	Potenziale attuazione da parte delle aziende lungo la catena del valore di pratiche che non garantiscono condizioni di lavoro adeguate, pratiche contro l'uguaglianza, il trattamento equo e le opportunità per tutti, con conseguente mancanza di rispetto dei diritti umani e pratiche sostenibili nella catena del valore.	Negativo	Potenziale	Indiretto	a monte e a valle della catena del valore	Breve termine
Comunità interessate	S3	Impatti legati al territorio	Generazione di valore economico stabile sul territorio	- Creazione di posti di lavoro e stabilità di stipendio garantita dalla solidità dell'azienda - Gettito fiscale sul territorio - Attrattore di forza lavoro qualificata sul territorio - Attrattore di potenziali investimenti sul territorio	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
Consumatori e utilizzatori finali	S4	Libertà di espressione	Libertà di espressione dei clienti	Canali di reclamo attivi e accesso alle informazioni	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
		Pratiche di marketing responsabili	Qualità e sicurezza dei servizi	fidelizzazione clienti, offerta di ampia gamma di servizi efficienti, carta dei servizi	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
Condotta delle imprese	G1	Cultura aziendale	Sviluppo di una cultura aziendale inclusiva e partecipativa	La stabilità e la sicurezza del posto di lavoro incoraggiano i lavoratori a sentirsi parte integrante dell'azienda e a partecipare attivamente alle iniziative aziendali. Questo porta a una cultura in cui le decisioni sono più condivise e le politiche aziendali riflettono maggiormente le esigenze di chi vi lavora, migliorando il clima aziendale e favorendo una forte coesione tra dipendenti e azienda.	Positivo	Effettivo	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento	Gestione delle pratiche di pagamento nei confronti dei fornitori	Potenziale pressione eccessiva sui fornitori per abbassare i prezzi o rispettare scadenze irrealistiche. Potenziali ritardi nei pagamenti ai fornitori, creando difficoltà finanziarie nella catena di approvvigionamento	Negativo	Potenziale	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine
		Prevenzione della corruzione	Corruzione attiva e passiva	Potenziali eventi corruttivi per ottenere vantaggi aziendali indebiti.	Negativo	Potenziale	Diretto	causato direttamente dalle operazioni, prodotti o servizi dell'impresa	Breve termine

Nella tabella sottostante sono indicati i possibili **Rischi od Opportunità** identificati per ciascun ESRS, sottoposti alla valutazione degli stakeholder chiave, con l’indicazione della fonte, del punto della catena del valore in cui si generano e degli orizzonti temporali in cui ci si attenda che il rischio o l’opportunità si realizzino.

TEMA	ESRS	SOTTO-TEMI DI SOSTENIBILITA'	DESCRIZIONE DEL RISCHIO / OPPORTUNITÀ	R/O	SOURCE (Impatti, dipendenze,...)	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA IL RISCHIO/OPPORT.	ORIZZONTE TEMPORALE RAGIONEVOLMENTE ATTESO DEL RISCHIO/OPPORTUNITA'
Cambiamenti climatici	E1	Adattamento al cambiamento climatico	Difficoltà a gestire la transizione climatica verso un'economia sostenibile e con gli obiettivi di limitare il riscaldamento globale in linea con l'accordo di Parigi e di conseguire la neutralità climatica entro il 2050	R	- Elevata dipendenza aziendale da combustibili fossili - Normativa stringente di settore che determina in alcuni casi poca libertà all'azienda nell'adozione di certe pratiche	- In azienda	Medio termine
		Mitigazione dei cambiamenti climatici	Danni e ripercussioni ad asset, servizi e persone a seguito di eventi climatici avversi (es. alluvioni, esondazioni, frane, ecc...) in particolare sulle sedi operative in cui sono allocate risorse critiche che possono causare disfunzione o inaccessibilità delle strutture (rischi di business continuity)	R	Forte instabilità delle condizioni meteo causata dal cambiamento climatico	- In azienda	Medio termine
		Energia	Ripercussioni economiche causate dall'incremento del prezzo di combustibili fossili dovuto ad eventi esogeni quali per esempio tensioni geopolitiche o la scarsità delle risorse	R	Elevata dipendenza aziendale da combustibili fossili	- In azienda	Medio termine
Inquinamento	E2	Inquinamento dell'aria	Presenza di normative che impongono il rispetto di limiti di emissione per vari inquinanti che, se violati, possono comportare l'applicazione di sanzioni all'azienda o la revoca AIA se presente. Possibili sanzioni derivanti dalla mancata conformità legislativa. Possibile sospensione della produzione. Perdita di capitale finanziario, possibile danno reputazionale. Esclusione dal potenziale ottenimento di finanziamenti legati al rispetto di tematiche ambientali. (rischio fisico cronico)	R	Limiti imposti dalla normativa ambientale	- In azienda	Medio termine
Acque e risorse marine	E3	Consumo della risorsa idrica	Possibile danno economico all'azienda causato da un incremento dei prezzi della risorsa idrica	R	La scarsità sempre maggiore di risorse idriche e la conseguente difficoltà di approvvigionamento potrebbe causare un incremento dei prezzi, danneggiando l'impresa che ne è fortemente dipendente per la sua produzione	- In azienda	Medio termine
Biodiversità ed ecosistemi	E4	Impatti sull'estensione e sulle condizioni degli ecosistemi	Possibili danni di tipo reputazionale per gli impatti negativi sulla biodiversità degli ecosistemi, con perdita di capitale produttivo e conseguente perdita di capitale finanziario	R	- Impatto dell'azienda sulla biodiversità	- In azienda	Medio termine
Uso delle risorse ed economia circolare	E5	Rifiuti	Presenza di normative che prevedono divieti e restrizioni legati alla gestione dei rifiuti che, se violate, possono comportare l'applicazione di sanzioni all'azienda	R	Normative in materia di gestione dei rifiuti	- In azienda	Medio termine
Forza lavoro propria	S1	Occupazione sicura	La stabilizzazione del personale incentiva la fedeltà al Gruppo. I lavoratori si possono sentire valorizzati ed essere quindi più motivati a contribuire attivamente al successo dell'impresa. Il risultato può essere un ambiente di lavoro collaborativo e orientato al miglioramento continuo. Opportunità di maggiore crescita per la società e la riduzione di fermi produzione legati a proteste dei dipendenti	O	Attenzione da parte dell'azienda alla condizione lavorativa del personale proprio	- In azienda	Medio termine
		Uguaglianza di genere e parità di retribuzione	L'impegno del Gruppo verso pratiche di lavoro eque e rispettose dei diritti di tutti i dipendenti può rafforzare l'immagine come luogo di lavoro responsabile e socialmente consapevole, rendendolo più attrattivo per i talenti che danno valore a un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.	O	Impatto positivo dell'azienda sulla parità di genere e di retribuzione, sull'inclusività lavorativa e sulle misure a contrasto della violenza e delle molestie sui luoghi di lavoro	- In azienda	Medio termine
		Salute e sicurezza personale proprio	applicazione di sanzioni a carico dell'azienda per inadempienze normative che impongono degli obblighi in materia di salute e sicurezza; ritardi nella produzione a causa di infortuni, richieste di risarcimento danni, danno di immagine	R	Obblighi normativi in materia di sicurezza sul lavoro	- In azienda	Medio termine
Lavoratori nella catena del valore	S2	Salute e sicurezza	Ritardi o blocchi nelle forniture per incidenti alla forza lavoro della catena del valore; danni di immagine	R	Difficoltà di fare leva sugli aspetti di sicurezza su alcuni fornitori	- A monte e valle della catena della fornitura	Medio termine
		Uguaglianza di genere e parità di retribuzione per lavoro di pari valore	Rischi di sanzioni o perdita di reputazione causati dall'incapacità dei fornitori, appaltatori e subappaltatori di tutelare i diritti umani e garantire adeguati standard per i lavoratori.	R	Normative in materia di diritti umani dei lavoratori	- A monte e valle della catena della fornitura	Medio termine
Condotta delle imprese	G1	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le pratiche di pagamento	Deterioramento dei rapporti con la catena di fornitura e perdita di reputazione con conseguente difficoltà di reperimento delle materie prime e dei servizi strategici - Aumenti di costi legati a materie prime essenziali e strategiche per l'azienda	R	Impatto potenziale negativo del Gruppo - Dipendenze del Gruppo da alcuni attori della propria catena di approvvigionamento	in azienda	Breve termine
		Prevenzione della corruzione	Accordi corruttivi passivi e attivi (Rischio legato al mancato rispetto delle normative e regolamenti legate a corrette pratiche di anticorruzione)	R	Normative e regolamenti legate a corrette pratiche di anticorruzione	in azienda	Breve termine

FASE 3 - VALUTAZIONE E DETERMINAZIONE DEGLI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ MATERIALI RELATIVI AI TEMI DI SOSTENIBILITÀ

In questa fase la Società ha svolto un processo stakeholder engagement, coinvolgendo nella valutazione degli Impatti, Rischi ed opportunità (IRO) gli stakeholder CHIAVE.

È stato selezionato un campione di 11 stakeholder chiave, di cui 3 stakeholder interni, e 7 stakeholder esterni tra cui il Comune di Lucca, ufficio Partecipate, e le società facenti parte della holding.

Ai portatori d'interesse chiave selezionati è stato sottoposto un questionario valutativo degli Impatti, Rischi ed opportunità determinati con i criteri sopra descritti.

Ciascun impatto è stato valutato dagli stakeholder prendendo in considerazione i driver della gravità e della probabilità di accadimento (in caso di impatto potenziale), con un valore da 1 a 5.

La gravità è stata valutata in base:

- all'entità (quanto è grave l'impatto negativo o quanto è vantaggioso l'impatto positivo per le persone o per l'ambiente)
- alla portata (quanto è diffuso l'impatto negativo o positivo)
- al livello di rimediabilità, per gli impatti negativi (se e in che misura sia possibile rimediare ai danni causati alle persone o all'ambiente)

I rischi e le opportunità sono stati valutati in scala 1 a 5 in base alla gravità (l'entità potenziale dei possibili effetti finanziari) e la probabilità di accadimento.

Nella determinazione delle valutazioni finali si è attribuito un peso pari al 70% alle valutazioni degli stakeholder interni e del 30% a quelle degli stakeholder esterni.

Dopo aver stabilito una soglia di materialità in corrispondenza di un valore maggiore di **2,5**, su una scala di rilevanza da 1 a 5, si è determinato l'elenco finale degli IRO e dei temi materiali.

I temi sono stati considerati materiali (e quindi rilevanti) quando hanno soddisfatto o i criteri per la materialità d'impatto, o quelli della materialità finanziaria o entrambe.

Dopo aver stabilito la soglia di materialità sono risultati:

- **N. 7 impatti rilevanti**, di carattere sociale e di governance
- **N. 2 opportunità rilevanti**, entrambe di carattere sociale (legate entrambe alla forza lavoro propria)

Pertanto, sono risultati **materiali** i seguenti temi e sottotemi di sostenibilità:

TEMI MATERIALI RILEVANTI	SOTTO-TEMI MATERIALI RILEVANTI
S1- FORZA LAVORO PROPRIA	<i>Condizioni di lavoro del personale proprio</i>
S1- FORZA LAVORO PROPRIA	<i>Inclusione e diversità del personale proprio</i>
S1- FORZA LAVORO PROPRIA	<i>Formazione e sviluppo professionale del personale proprio</i>
S3 - COMUNITA' INTERESSATE	<i>Generazione di valore stabile sul territorio</i>
S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI	<i>Libertà di espressione</i>
S4 – CONSUMATORI ED UTILIZZATORI FINALI	<i>Qualità e sicurezza dei servizi</i>
G1- CONDOTTA DELLE IMPRESE	<i>Cultura d'impresa inclusiva e partecipativa</i>

La rilevanza dei temi sopra elencati riflette l'importanza che gli stakeholder ripongono nelle tematiche e testimonia gli sforzi che la società sta effettuando oltre che la volontà di voler considerare tali aspetti come requisiti imprescindibili per la propria attività.

I rischi ESG sopra citati non risultano allo stato attuale integrati in un processo di gestione complessiva dei rischi dell'impresa. Questo, in particolare, a seguito del fatto che la Società allo stato attuale non ha implementato un sistema di Enterprise Risk Management.

L'esito del processo di analisi di doppia materialità, secondo procedura operativa, è stato poi sottoposto all'approvazione dell'Amministratore Unico. Si rinvia ai paragrafi del presente report relativi alle informazioni ambientali e sociali per il dettaglio degli IRO materiali nonché delle relative politiche, azioni, target e metriche.

2. INFORMAZIONI AMBIENTALI

Nonostante dall'analisi di doppia materialità effettuata le tematiche ambientali siano state giudicate dagli stakeholder **non** rilevanti, tuttavia la Società promuove da sempre la riduzione degli impatti ambientali, valutando preventivamente gli aspetti che possono generarli o definendo metodi e procedure per gestirli. Le società del gruppo in particolare

- utilizzano tecnologie avanzate per la salvaguardia ambientale, per l'efficienza energetica, per l'uso sostenibile delle risorse, per

combattere i cambiamenti climatici e per preservare il patrimonio naturale e la biodiversità;

- negli stabilimenti produttivi promuovono iniziative volte a minimizzare i consumi energetici, ridurre il consumo idrico;
- si impegnano nella riduzione della produzione di rifiuti connessi allo svolgimento delle attività produttive con particolare attenzione anche al corretto smaltimento degli stessi. Utilizzano materiali che possono essere riciclati o smaltiti in accordo alle norme vigenti;
- promuovono la salvaguardia ambientale tramite la divulgazione di informazioni e regolari corsi di formazione.

Cambiamenti climatici- risparmio energetico

Come peraltro definito nei Codice Etico le Società del gruppo, come del resto LH, pur non avendo ancora predisposto un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici, tuttavia si impegnano già da molto tempo a mettere in atto politiche volte ad aumentare la sostenibilità ambientale in ottica di contenimento energetico delle attività aziendali e a soddisfare tutti i requisiti legislativi e regolamentari in materia di impatto ambientale. Tali politiche sono applicate, conformemente alle norme ISO 9001, adottate da gran parte delle società del gruppo anche nei processi di selezione e qualifica dei fornitori.

A tutti i dipendenti della società è richiesto di rispettare le norme e le procedure aziendali in vigore e segnalare tempestivamente eventuali carenze o il mancato rispetto delle stesse in materia di impatto ambientale.

I consumi energetici (gasolio, metano ed energia elettrica) sono monitorati e controllati per individuare sia possibili malfunzionamenti che possibili azioni di ottimizzazione.

Nella lotta al cambiamento climatico, la Società ha implementato diverse attività al fine di ridurre i consumi energetici e le emissioni in atmosfera principalmente attraverso azioni di efficientamento: il risparmio energetico viene inoltre promosso attraverso l'utilizzo di macchine efficienti e da un costante piano di manutenzione delle stesse al fine di garantire il mantenimento dell'efficienza delle apparecchiature e dei mezzi di trasporto. Nel corso del 2024 le società del gruppo hanno portato avanti una politica di contenimento energetico e riduzione dei consumi di combustibile di origine fossile con iniziative che vanno dalla elettrificazione completa della flotta aziendale portata avanti da Geal SpA, all'installazione di macchinari produttivi (filtropresse con filtro a coclea ad alto rendimento) a ridotti consumi elettrici da parte di Sistema Ambiente SpA.

Tale politica di riduzione dei consumi nel caso di GESAM si è concretizzata con una diminuzione pari al 3 % delle emissioni di Ges scope 1 a seguito del contenimento dei consumi dei carburanti per la mobilità aziendale legati al core business ed a una politica di contenimento (anti-spreco) del consumo elettrico con riduzione del 16% rispetto all'esercizio precedente.

Acqua:

La Società LH riconosce il valore delle risorse naturali e in particolare il valore delle risorse idriche ed investe i propri sforzi nello sviluppo di processi orientati al contenimento dei consumi idrici e all'attenzione alla qualità delle acque scaricate.

L'attenzione alla tutela idrica e al risparmio idrico è portata avanti sia dalla società GEAL SpA che gestisce gli acquedotti e ne cura la distribuzione, che dalle altre società del gruppo (nel 2024 Sistema Ambiente SpA ha progettato un nuovo sistema di regimazione e trattamento delle acque meteoriche dilavanti contaminate ricadenti sull'area di stoccaggio all'aperto dei rifiuti, finalizzato alla riduzione dell'apporto di acqua da sottoporre a depurazione, e quindi in pubblica fognatura, nel rispetto della limitazione di reflujo scaricabile in fognatura).

Anche la società GESAM, attraverso una mirata politica di contenimento della risorsa idrica, nel corso del 2024 ha ottenuto una diminuzione del 2% dei consumi rispetto all'esercizio precedente.

Economia circolare:

Tutta l'attività delle società del gruppo è basata sulla tutela dell'ambiente attraverso una corretta gestione dei rifiuti, in particolar modo sulla razionalizzazione e minimizzazione della produzione di rifiuti. I rifiuti, opportunamente selezionati e riciclati diventano infatti una risorsa economica da cui ricavare materia prima secondaria in grado di alimentare nuove filiere produttive e nuovi mercati.

La raccolta viene effettuata con automezzi certificati CE in funzione delle caratteristiche del materiale trasportato, coprendo tutte le esigenze che vanno dalla macro alla micro raccolta.

Per quanto attiene ai materiali utilizzati si rende noto che i processi produttivi della Società LH non necessitano di particolari materie prime, né prevedono consumi significativi di materiali.

Per l'acquisto di beni e servizi strumentali alle proprie attività, la società si ispira ai principi di sostenibilità sia economica che ambientale, efficienza, economicità, senza essere vincolata al rispetto della normativa in tema di affidamento dei contratti pubblici o concessioni.

I principali acquisti riguardano:

- prestazioni di servizi
- attività di manutenzione

A fronte di un fabbisogno, la società procede ad una indagine di mercato, attingendo preliminarmente da un elenco fornitori qualificato e storico.

I fornitori sono selezionati anche in funzione delle certificazioni ambientali possedute (EMAS, ECOLABEL, 14001, ecc) e in base all'adesione o partecipazione ad iniziative o campagne di rilievo in materia di sostenibilità.

(Per gli obiettivi specifici si rinvia, dove disponibile, alla documentazione relativa prodotta dalle singole società).

2.1. Informativa a norma dell'art. 8 del regolamento UE 2020/852 (Tassonomia)

Il Regolamento (UE) 2020/852 (di seguito anche “Tassonomia” o “Regolamento Taxonomy”) è una delle iniziative della Commissione Europea per raggiungere gli obiettivi del Green Deal Europeo e rendere l'Europa “*carbon neutral*” entro il 2050. Questo regolamento fornisce un sistema di classificazione per identificare le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale che, pertanto, sono in grado di contribuire in modo sostanziale al raggiungimento di uno dei seguenti sei obiettivi:

- mitigazione dei cambiamenti climatici;
- adattamento ai cambiamenti climatici;
- uso sostenibile e protezione delle acque e delle risorse marine;
- transizione verso un'economia circolare;
- prevenzione e riduzione dell'inquinamento;
- protezione e ripristino della biodiversità e degli ecosistemi.

Il regolamento sulla tassonomia fornisce una definizione di attività economiche considerate sostenibili dal punto di vista ambientale. Per qualificarsi come ambientalmente sostenibile, un'attività economica deve, tra l'altro, contribuire in modo sostanziale a uno o più dei sopra richiamati obiettivi come indicati nell'articolo 9 del regolamento. Dovendo comunicare in conformità con Regolamento (UE) 2020/852 la proporzione di attività economiche ammissibili e non ammissibili (“*eligible*” e “*not-eligible*”) e allineate e non allineate (“*aligned*” e “*not-aligned*”) alla tassonomia nel fatturato totale, **la Società nei prossimi esercizi svolgerà un'analisi sull'ammissibilità di capex e opex per definire le percentuali di capex ed opex ammissibili rispetto al totale per quanto concerne le azioni e progetti specifici per la riduzione dei consumi e l'efficientamento energetico effettuati.**

Per procedere all'analisi saranno valutate le attività nel rispetto dei criteri di:

- ◆ soddisfare i criteri di contributo sostanziale (CCS) riferiti all'attività economica identificata;
- ◆ non arrecare danno significativo (Do Not Significant Harm - DNSH), ovvero non comportare effetti negativi sugli altri obiettivi ambientali a cui l'attività economica non contribuisce in modo sostanziale;
- ◆ svolgersi nel rispetto delle garanzie minime di salvaguardia (minimum social safe-guard, MS), riconoscendo l'importanza dei diritti umani e degli standard lavorativi.

2.2. Cambiamenti climatici - ESRS E1

2.2.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai cambiamenti climatici

Come già ampiamente descritto nel precedente paragrafo 1.11 la valutazione dei potenziali impatti rischi ed opportunità finalizzata alla determinazione dei temi materiali, è stata effettuata partendo dall'elenco delle questioni di sostenibilità contemplate negli ESRS tematici.

La gestione degli impatti, rischi e opportunità relativi all' ESRS tematico E1 è stata analizzata partendo dai sotto-temi adattamento ai cambiamenti climatici, mitigazione dei cambiamenti climatici e consumo di energia come descritti nell'appendice C dell'ESRS1.

I cambiamenti climatici negli anni hanno fatto aumentare l'entità e la frequenza degli eventi meteorologici estremi, i quali sono diventati sempre più rilevanti negli ultimi anni. I conseguenti rischi legati ad eventi estremi acuti, come le inondazioni, sia ad eventi cronici, come lo stress idrico e l'aumento della temperatura potrebbero causare problemi diretti alla Società e/o indiretti sulla sua catena del valore, in quanto potrebbero influenzare le operazioni della Società e/o dei fornitori creando interruzioni, rallentamenti e ritardi nella produzione.

Dall'analisi condotta con il coinvolgimento degli stakeholder chiave l'ESRS Cambiamenti climatici **non** è risultato rilevante.

I potenziali impatti e rischi individuati e sottoposti alla valutazione degli stakeholder chiave **non** sono risultati quindi rilevanti anche a fronte del fatto che:

- la società quale holding di società di servizi, di cui solo alcune aventi impianti produttivi, non si caratterizza come ad alta intensità di carbonio, i processi produttivi sono portati avanti nel rispetto delle normative ambientali; i consumi di energia elettrica si riferiscono agli impianti di illuminazione, di condizionamento/climatizzazione/filtrazione ed aspirazione di aria dei locali produttivi della società, il consumo di combustibili fossili è esclusivamente per il funzionamento della flotta aziendale, dei mezzi dedicati alla logistica e quello del gas metano per il funzionamento di alcune caldaie per la produzione di acqua calda e per l'impianto di riscaldamento/condizionamento sedi operative.
- visti i ridotti consumi e la dislocazione delle sedi operative non sono stati ravvisati rischi di business continuity a seguito di eventi critici quali esondazioni, ecc legate a cambiamenti climatici, tantomeno rischi finanziari dovuti all' incremento dei prezzi dei combustibili.

Viste le attività produttive delle società facenti parte del perimetro di rendicontazione, ai consumi energetici sono legate le emissioni di Ges. Queste sono determinate dal consumo di

combustibili fossili (gasolio e gas metano) acquistati per la produzione di energia elettrica e termica e/o per il rifornimento dei veicoli di trasporto o flotta aziendale (emissioni dirette) e dal consumo di energia elettrica per le apparecchiature elettriche, il riscaldamento/condizionamento, illuminazione all'interno degli edifici (emissioni indirette).

La Società non ha al momento valutato gli impatti che le proprie emissioni di gas serra clima-alteranti determinano sui cambiamenti climatici né ha ancora effettuato una valutazione e quantificazione dei rischi di transizione energetica o sviluppato scenari specifici di medio-lungo periodo che quantifichino la resilienza e gli effetti economico-finanziari di un aumento delle temperature in linea con la limitazione del riscaldamento globale imposto dall'accordo di Parigi.

2.2.2. Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

La Società non ha ancora adottato un piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici.

La Società non è esclusa dagli indici di riferimento UE allineati con l'accordo di Parigi conformemente ai criteri di esclusione di cui all'art 12 del Regolamento Delegato 2020/2018.

2.2.3. Metriche relative ai cambiamenti climatici

In questo paragrafo verranno rendicontati **complessivamente** i consumi energetici delle Società del gruppo facenti parte del perimetro di rendicontazione, in termini di consumi di carburanti fossili (metano, gasolio e benzina), energia elettrica e le relative emissioni prodotte (Scope 1 e 2).

I consumi energetici delle Società derivano principalmente da consumi di energia elettrica, e di combustibili quali gas naturale, diesel o benzina come riportati dalle singole società, dedotti dalla bollettazione relativa.

Nella tabella sottostante vengono riportati i **valori cumulativi** dei consumi di energia suddivisi per fonte (elettricità o carburanti), con la distinzione dei complessivi in termini di energia rinnovabile e non rinnovabile, tutti espressi in MWh- si evince che il 93% dell'energia consumata deriva da fonti non rinnovabili e solo il restante 7% proviene da utilizzo di fonti rinnovabili:

	RINNOVABILE	NON RINNOVABILE	TOTALE (MWh)
ELETTRICITA'	11.450	154.896	166.346
CARBURANTI		9.831	9.831
Totale	11.450	164.727	176.177

Di seguito sono riportati i valori delle emissioni di Gas effetto Serra prodotte:

Le emissioni di Ges scope 1 (o emissioni dirette, in quanto generate dalle fonti possedute o controllate direttamente) sono determinate prevalentemente dal consumo di combustibili fossili- prevalentemente gasolio e gas metano acquistati dalle Società del Gruppo per la produzione di energia termica e/o per il rifornimento dei veicoli di trasporto o flotta aziendale, a cui si sommano in quantità residuale le emissioni dirette per perdite di propellenti o gas refrigeranti.

Le emissioni di Ges scope 2 (emissioni indirette) sono relative all'energia acquistata e consumata dalla Società, tutta acquistata da rete elettrica nazionale per apparecchiature elettriche, per il riscaldamento/condizionamento e per l'illuminazione all'interno degli edifici.

ANNO 2024	
Emissioni lorde di GES di ambito 1 (tCO₂eq)	2.188
Emissioni lorde di GES di ambito 2 misurate con il metodo basato sulla posizione (tCO₂eq)	42.585
Emissioni lorde di GES di ambito 2 misurate con il metodo basato sul mercato (tCO₂eq)	83.173
Emissioni totali di GES con metodo basato sulla posizione (tCO₂eq)	44.773
Emissioni totali di GES con metodo basato sul mercato (tCO₂eq)	85.361

Lo standard di rendicontazione utilizzato prevede due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scope 2: "Location-based" e "Market-based". L'approccio "Location-based" prevede l'utilizzo di un fattore di emissione medio nazionale relativo allo specifico mix energetico nazionale per la produzione di energia elettrica (fonte dei fattori di emissione: rapporto ISPRA 2023 secondo cui **un kWh elettrico consumato in Italia ha emesso 0,256 kg di CO₂**). L'approccio "Market-based" prevede l'utilizzo di un fattore di emissione definito su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni con approccio "Market-based" sono utilizzati i fattori di emissione relativi ai "residual mix" nazionali (fonte dei residual mix: AIB European Residual Mixes – 2023 pari a **0,496 kg CO₂ per kWh elettrico**, secondo i fattori di emissione AIB- Association of Issuing Bodies).

I dati sopra riportati consentono di quantificare le intensità di GES (emissioni di Ges su ricavi netti):

INTENSITA' DI GES	In base alla posizione	In base al mercato
Emissioni di Ges/ricavi netti	0,000505	0,000962

La Società LH non ha sviluppato progetti per l'assorbimento o lo stoccaggio di Ges, né ha acquistato o intende acquistare a breve termine crediti di carbonio per l'azzeramento delle

proprie emissioni nette. La Società non applica sistemi di fissazione del prezzo interno del carbonio.

La Società come indicato in premessa non ha ancora quantificato gli effetti finanziari dei rischi fisici e di transizione rilevanti legati al clima rispetto alla propria situazione patrimoniale-finanziaria.

3. INFORMAZIONI SOCIALI

La Società cura tutti i temi sociali, in particolare per quanto riguarda la forza lavoro propria, riconosce la centralità e l'importanza delle proprie Risorse Umane con la consapevolezza che esse rappresentino il principale fattore di successo nella realizzazione della strategia aziendale e nella creazione di valore di lungo periodo; per quanto riguarda la catena del valore, effettua specifici controlli di fornitori ed appaltatori, per questi ultimi, in particolare, in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

E' costantemente impegnata a garantire commitment ed engagement delle persone, oltre che a migliorare la qualità della vita delle generazioni presenti e future, a tutelare il loro benessere, la loro salute e la loro sicurezza, sempre nel pieno rispetto delle disposizioni e delle leggi vigenti. Incentiva la formazione, lo sviluppo e la crescita professionale.

Promuove un ambiente di lavoro sereno, meritocratico e inclusivo, dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità, potenzialità e il proprio talento.

3.1. Forza lavoro propria - ESRS S1

3.1.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla forza lavoro propria

La Società ha svolto l'analisi di doppia materialità secondo la metodologia espressa nel paragrafo 1.11. L'esito di tale analisi ha condotto all'individuazione del tema materiale relativo alla "**Forza lavoro propria**".

In particolare, tale ESRS S1 è risultata materiale a seguito del superamento della soglia di rilevanza per i seguenti sottotemi:

- 1) Condizioni di lavoro
- 2) Inclusione e diversità
- 3) Formazione e sviluppo professionale

TEMA MATERIALE	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITA'	DESCRIZIONE	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA IL RISCHIO / OPPORTUNITA'	ORIZZONTE TEMPORALE
Condizioni di lavoro	Impatto Positivo	Condizioni di lavoro che incidono positivamente sulla qualità della vita dei lavoratori attraverso l'offerta di contratti stabili e a lungo termine, favorisce un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possono contare su un reddito prevedibile	In azienda	Breve termine
Condizioni di lavoro	Opportunità	La stabilizzazione del personale incentiva la fedeltà al Gruppo. I lavoratori si possono sentire valorizzati ed essere quindi più motivati a contribuire attivamente al successo dell'impresa. Il risultato può essere un ambiente di lavoro collaborativo e orientato al miglioramento continuo. Opportunità di maggiore crescita per la società e la riduzione di fermi produzione legati a proteste dei dipendenti	In azienda	Breve termine
Politiche di inclusione e diversità	Impatto Positivo	La stabilità contrattuale e l'impegno a rispettare il CCNL assicurati dal Gruppo favoriscono la parità di genere promuovono politiche eque di assunzione, promozione e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.	In azienda	Breve termine
Politiche di inclusione e diversità	Opportunità	L'impegno del Gruppo verso pratiche di lavoro eque e rispettose dei diritti di tutti i dipendenti può rafforzare l'immagine come luogo di lavoro responsabile e socialmente consapevole, rendendolo più attrattivo per i talenti che danno valore a un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.	In azienda	Breve termine
Formazione e sviluppo professionale	Impatto Positivo	Il Gruppo assicura, nei confronti dei propri dipendenti, percorsi di formazione e sviluppo professionale. La formazione continua aiuta i dipendenti a essere più flessibili e adattabili rispetto ai cambiamenti del mercato e dell'organizzazione. L'offerta di sviluppo professionale crea un ambiente in cui i dipendenti si sentono valorizzati e supportati nella loro crescita.	In azienda	Breve termine

3.1.2. Politiche relative alla forza lavoro propria

LH fonda la propria politica di gestione delle risorse umane sui principi espressi dal proprio Codice etico.

Il Codice Etico sancisce il pieno rispetto dei diritti umani, della salute e sicurezza delle persone e del benessere delle comunità locali in cui la Società opera. Inoltre, condanna il lavoro minorile o forzato e qualsiasi discriminazione di genere, religiosa, culturale, etnica o sessuale, oppure maltrattamenti fisici, psicologici, verbali o molestie sessuali.

La Politica aziendale si fonda sull'offerta di lavoro stabile con contratti collettivi che favoriscono l'integrità fisica e morale dei dipendenti e condizioni di lavoro rispettose della dignità individuale oltre che ambienti di lavoro salubri.

Nelle politiche di gestione della forza lavoro viene assicurato il rispetto dell'esclusione del lavoro minorile anche qualora si faccia ricorso a lavoro somministrato o ad imprese subappaltatrici, mediante sottoscrizione di un codice di condotta.

La Società non ricorre e non sostiene l'utilizzo del lavoro obbligato; all'atto dell'assunzione viene sempre applicato il contratto nazionale del lavoro del settore di riferimento.

I contratti di lavoro consentono ai propri dipendenti di usufruire di una flessibilità oraria in entrata e in uscita, nonché l'attivazione di politiche di smart working ove richiesto, favorendo un maggior equilibrio fra vita professionale e vita privata.

LH adotta misure di sicurezza per garantire che i dati sensibili, come quelli relativi a salute, performance e background personale, siano archiviati e trattati in modo sicuro, in conformità alla normativa in materia di privacy.

Così come definito nel Codice Etico, non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di origine etnica, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale e qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

Il rispetto della diversità e delle pari opportunità e la prevenzione di ogni tipo di discriminazione rappresentano principi che la Società si impegna a garantire in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione alla definizione del salario, alle opportunità di crescita professionale, fino alla gestione della fase di conclusione del rapporto.

Infine, si evidenzia come la Società abbia adottato una Politica qualità e salute e sicurezza sul luogo di lavoro, impegnandosi a focalizzarsi sulle esigenze e aspettative degli stakeholder, a promuovere la consapevolezza dei requisiti normativi in tutta l'organizzazione, a garantire il rispetto dei principi di responsabilità sociale, nonché l'idoneità, l'adequatezza e l'efficacia del sistema di gestione aziendale.

Il Codice etico e le Politiche qualità, sicurezza e pari opportunità sono consegnate al personale al momento dell'assunzione e rese disponibili tramite la pubblicazione sul sito internet della Società.

La Società ha attivato specifici canali whistleblowing che possono essere utilizzati dal personale per segnalare eventuali comportamenti illeciti e/o violazione del Codice etico e del Modello 231. Inoltre, sono attivi dei canali di comunicazione con l'Organismo di Vigilanza ex d.lgs. 231/200.

3.1.3. Azioni connesse alla forza lavoro propria

Occupazione sicura

La Società LH, come pure tutte le società facenti parte del perimetro di rendicontazione, considera l'offerta di un rapporto di lavoro stabile e duraturo un requisito fondamentale sia come forza motivazionale per i propri dipendenti, sia come elemento indispensabile per la crescita e lo sviluppo economico del Gruppo stesso. Per questo motivo, il **95 %** delle risorse è assunta con un contratto a tempo indeterminato (vedi tabelle seguenti tra le metriche relative alla forza lavoro propria).

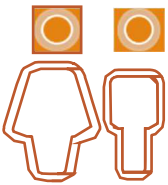
La Società, attraverso l'offerta di contratti stabili e a lungo termine, favorisce un ambiente di lavoro in cui i dipendenti possono contare su un reddito prevedibile. Questa stabilità economica permette ai lavoratori di pianificare il proprio futuro con maggiore tranquillità e sicurezza, riducendo l'incertezza tipica del lavoro precario.

La stabilità lavorativa riduce lo stress legato a contratti a termine o situazioni di incertezza. Di conseguenza, i lavoratori possono godere di un maggiore benessere psicologico e fisico, il che porta a una migliore qualità della vita sia professionale che privata e a una minore incidenza di assenteismo.

L'azienda, assicurando il rispetto del CCNL e promuovendo il lavoro stabile, dimostra anche apertura al confronto con le rappresentanze sindacali. Ciò favorisce un clima di dialogo costruttivo.

Uguaglianza di genere e parità di retribuzione

In linea con la Commissione Europea per cui la diversità delle persone in termini di età, orientamento sessuale, identità di genere, etnia, religione e abilità, è considerata un valore intrinseco fondamentale dell'unicità dell'individuo, le Società del gruppo si impegnano a valorizzare il tema adottando i valori espressi nel *Codice Etico delle Società facenti parte del perimetro di rendicontazione*, osservando la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e seguendo i principi del Global Compact.

	Cultura Globale Attrarre e valorizzare persone con prospettive e background diversi.		Equilibrio di genere <i>Favorire l'equilibrio di genere e incoraggiare le donne alle carriere professionali in materie scientifiche.</i>
	Leadership Inclusiva Impegno per una leadership inclusiva per spingere le proprie persone a dare il meglio di sé personalmente e professionalmente.		Responsabilità collettiva Aumentare la propria consapevolezza su potenziali pregiudizi che ostacolano la capacità di essere più inclusivi e collaborativi.

In linea con il CCNL, l'azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro che rispettino non solo le disposizioni di legge, ma anche le aspettative sociali di equità e sicurezza, mostrando un forte impegno etico.

Le persone costituiscono un elemento fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e del successo di tutte le società del gruppo, che supportano la forza lavoro propria con percorsi di formazione e sensibilizzazione per valorizzare e sviluppare professionalità diversificate in relazione al contesto operativo e accrescerne le competenze, promuovendo un ambiente inclusivo e orientato all'ascolto.

Come richiamato nel codice etico, tutte le società del gruppo sono impegnate a garantire che nell'ambiente di lavoro non trovi spazio forma alcuna di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, etnia, lingua, nazionalità, opinioni politiche e sindacali, convinzioni religiose o altre caratteristiche personali.

Pertanto, tutte le strutture delle società del gruppo sono impegnate a: adottare criteri basati su merito, competenza e professionalità; selezionare, assumere, formare, retribuire e gestire i dipendenti senza alcuna discriminazione; assicurare l'integrazione del personale proveniente da paesi stranieri. Al fine di garantire tale principio, è stato inserito nel sistema di competenze manageriali il concetto di inclusione, rispetto per la diversità e per l'ascolto, nell'idea che ogni contributo vada valorizzato al massimo.

La stabilità contrattuale e l'impegno a rispettare il CCNL assicurati dalla Società favoriscono la parità di genere promuovono politiche eque di assunzione, promozione e sviluppo professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere. Inoltre, le misure di supporto alla conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare adottate dall'azienda (quali la flessibilità oraria e i congedi parentali), favoriscono una maggiore partecipazione delle donne nel mondo del lavoro.

Aderendo alle previsioni del CCNL, l'azienda si impegna a garantire salari e compensi equi basati su criteri oggettivi (come esperienza e competenza), contribuendo a ridurre il divario retributivo di genere. L'applicazione di griglie salariali standardizzate e trasparenti previene

discriminazioni retributive e garantisce che a parità di ruolo e competenze vi sia parità di salario, incentivando così una cultura aziendale fondata sull'equità e sulla meritocrazia.

Il rispetto del CCNL assicura la creazione di un ambiente di lavoro inclusivo, sia a livello fisico (strutture accessibili) sia a livello culturale (sensibilizzazione dei dipendenti), facilitando l'inserimento e la partecipazione delle persone con disabilità nella vita aziendale.

L'Azienda favorisce politiche di non discriminazione e di supporto a dipendenti di diverse etnie, orientamenti sessuali, età e background culturali.

La presenza di un sistema di segnalazioni conforme alla normativa sul whistleblowing assicura la possibilità, da parte del personale, di segnalare comportamenti illeciti, inclusi atti violenza e molestie sul luogo di lavoro.

Questo rafforza l'immagine dell'azienda come luogo di lavoro responsabile e socialmente consapevole, rendendola più attrattiva per i talenti che danno valore a un ambiente inclusivo e rispettoso delle diversità.

Formazione e sviluppo professionale

La Società, come tutte le Società incluse nel perimetro di rendicontazione, assicura, nei confronti dei propri dipendenti, percorsi di formazione e sviluppo professionale. La formazione continua aiuta i dipendenti a essere più flessibili e adattabili rispetto ai cambiamenti del mercato e dell'organizzazione. L'offerta di sviluppo professionale crea un ambiente in cui i dipendenti si sentono valorizzati e supportati nella loro crescita.

Con un rapporto di lavoro stabile, l'azienda ha maggiori motivazioni e risorse per investire nella formazione dei dipendenti. Questo porta a una forza lavoro più qualificata e aggiornata, capace di affrontare con efficacia le nuove sfide tecnologiche, organizzative e di mercato. Una forza lavoro competente aumenta la competitività aziendale e la capacità di innovare.

Investire nella formazione rende i lavoratori più competenti nelle loro mansioni e più efficienti, riducendo il rischio di errori e aumentando la qualità del prodotto offerto. Questo miglioramento si riflette positivamente anche sull'immagine dell'azienda e sulla soddisfazione dei clienti.

Offrire opportunità di sviluppo professionale crea un ambiente in cui i dipendenti si sentono valorizzati e supportati nella loro crescita. Questo rafforza la loro motivazione e il senso di appartenenza, riducendo il turnover e favorendo una forza lavoro stabile e impegnata. I dipendenti, sentendosi apprezzati, sono più propensi a rimanere in azienda a lungo termine.

Inoltre, la stabilità e l'investimento nella formazione permettono all'azienda di costruire percorsi di crescita professionale per i propri dipendenti, sviluppando futuri leader e figure di riferimento interne. Questo permette di occupare ruoli chiave con risorse già integrate nella cultura aziendale e, allo stesso tempo, di ridurre i costi e i rischi legati al reclutamento esterno.

Salute e sicurezza della forza lavoro

LH e le società del perimetro di rendicontazione sono costantemente impegnati ad assicurare il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, investendo costantemente risorse economiche ed effettuando analisi dei rischi, delle criticità dei processi e delle risorse da proteggere, oltre che definendo un sistema di deleghe aziendali che determina competenze, responsabilità e poteri dei soggetti incaricati della gestione delle tematiche della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tutte le società del perimetro di rendicontazione registrano gli infortuni e le malattie professionali, monitorano costantemente l'andamento dei principali indici infortunistici e analizzano le cause e le circostanze di ogni evento incidentale intervenendo prontamente, dove necessario, con azioni di miglioramento.

In tutti i siti produttivi è in atto anche una procedura per la gestione degli incidenti definiti “*near misses*” cioè qualsiasi evento, correlato al lavoro, che avrebbe potuto causare un infortunio o danno alla salute (malattia) ma non lo ha prodotto: un evento quindi che ha in sé la potenzialità di produrre un infortunio.

La procedura prevede la compilazione di moduli specifici, l'indagine di ciò che è accaduto e l'identificazione delle misure correttive da attuare per evitare il verificarsi dell'evento e ridurre il rischio correlato. Tutti gli infortuni e le malattie professionali sono costantemente registrati e monitorati. Inoltre, l'andamento di eventi che riguardano la salute e sicurezza dei lavoratori dei siti produttivi è sottoposto periodicamente all'attenzione dei vertici delle società del gruppo.

In virtù delle attività che lo caratterizzano, le società del gruppo considerano da sempre le tematiche della salute e sicurezza sul lavoro, della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali temi fondanti del proprio operare. Di fatto, la visione delle società del gruppo in materia di benessere e sicurezza del lavoratore include:

- il rispetto della legislazione e degli accordi applicabili alla sicurezza;
- l'affermazione che la responsabilità nella gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro riguarda l'intera organizzazione aziendale;
- l'impegno costante al miglioramento e alla prevenzione dei casi di infortunio e incidente;
- la formazione e l'aggiornamento dei dipendenti sui temi della salute e sicurezza, in modo tale che i lavoratori siano sensibilizzati e formati per svolgere i loro compiti in sicurezza e per assumere le loro responsabilità;
- l'impegno a riesaminare periodicamente la politica stessa e il sistema di gestione attuato;
- la definizione e la diffusione, all'interno delle singole società, degli obiettivi di sicurezza sui luoghi di lavoro e dei relativi programmi di attuazione.

3.1.4. Metriche relative alla forza lavoro propria

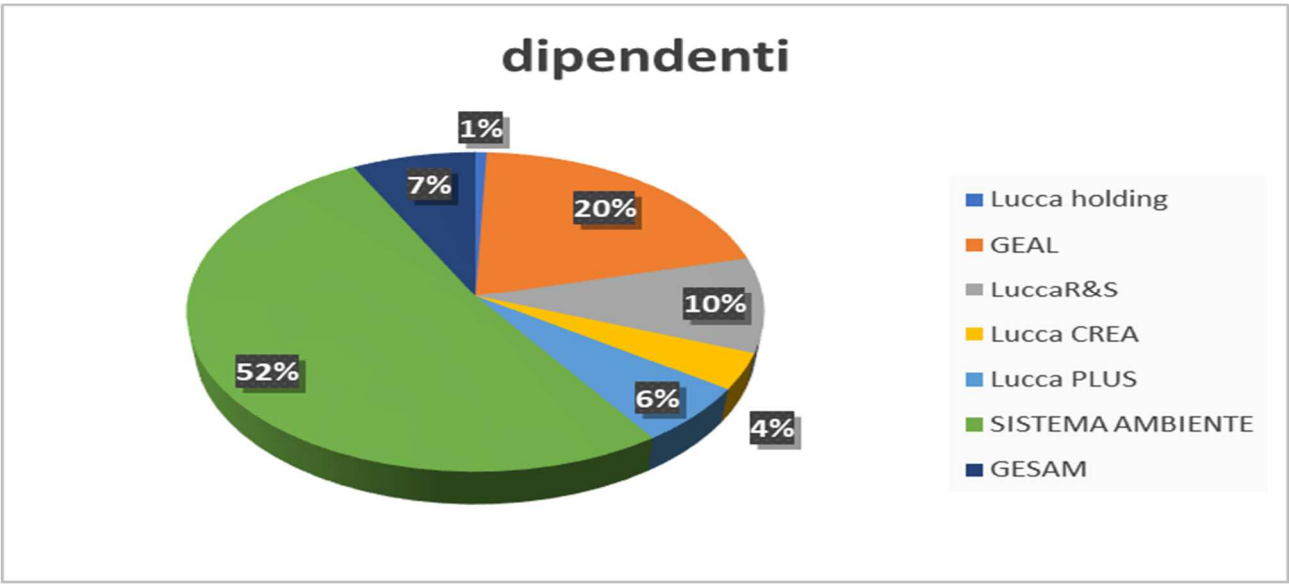
Di seguito si riportano delle tabelle che illustrano la composizione del personale nell’anno 2024 delle Società del gruppo facenti parte del perimetro di rendicontazione. Il personale è misurato in numero di persone.

La Società LH, così come tutte le società facenti parte del gruppo, considera l’offerta di un rapporto di lavoro stabile e duraturo un requisito fondamentale sia come forza motivazionale per i propri dipendenti, sia come elemento indispensabile per la crescita e lo sviluppo economico societario. Per questo motivo, da quanto si evince dalle tabelle sottostanti, il 95 % delle risorse è assunta con un contratto a tempo indeterminato.

Caratteristiche dei dipendenti dell’impresa

Numero di dipendenti nelle società del perimetro di rendicontazione	
Anno di riferimento	2024
Paese	Numero di dipendenti complessivo (in numero di persone)
LUCCA	433

Di seguito la suddivisione percentuale del personale rispetto al totale nelle varie Società facenti parte del perimetro di rendicontazione



Si conferma la prevalenza di uomini (67,6%), dovuta alla realtà d’impresa ed alle specifiche attività lavorative, anche se la presenza femminile oggi è significativa da quanto si rileva dalla tabella seguente:

Genere	Numero dipendenti (in n di persone)	Rapporto percentuale
Maschi	293	67,6 %
Femmine	140	32,4%

Della forza lavoro complessiva la maggior parte (95%) è assunta con contratto a tempo indeterminato, di seguito la suddivisione in base alla tipologia di contratto stipulato:

Numero di dipendenti in base al tipo di contratto, suddivisi per genere in numero di persone			
Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale
<i>Numero di dipendenti a tempo indeterminato</i>	279	132	411
<i>Numero di dipendenti a tempo determinato</i>	14	8	22

Di seguito la suddivisione per caratteristica contrattuale da cui emerge che il 94% dei dipendenti ha un contratto a tempo pieno:

Numero di dipendenti in base al tipo di contratto, suddivisi per genere in numero di persone			
Tipologia contratto	Uomini	Donne	Totale
<i>Numero di dipendenti a tempo pieno</i>	284	124	408
<i>Numero di dipendenti a tempo parziale</i>	9	16	25

Nel corso del 2024 le Società del Gruppo hanno complessivamente provveduto ad effettuare nuove assunzioni, rafforzando ulteriormente il trend di crescita, da quanto si evince dal tasso complessivo di turn over del totale del personale facente parte delle società oggetto del perimetro di rendicontazione di seguito riportato:

RICAMBIO del personale nel 2024	
Numero di dipendenti che ha lasciato il luogo di lavoro	12
Numero medio di dipendenti nell'anno di riferimento	430
Tasso di turnover	0,0278

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

Nelle società del Gruppo oggetto di rendicontazione sono poi presenti complessivamente n. 19 risorse come lavoratori non dipendenti con differenti mansioni od incarichi, prevalentemente come lavoratori autonomi o co.co.co.

Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

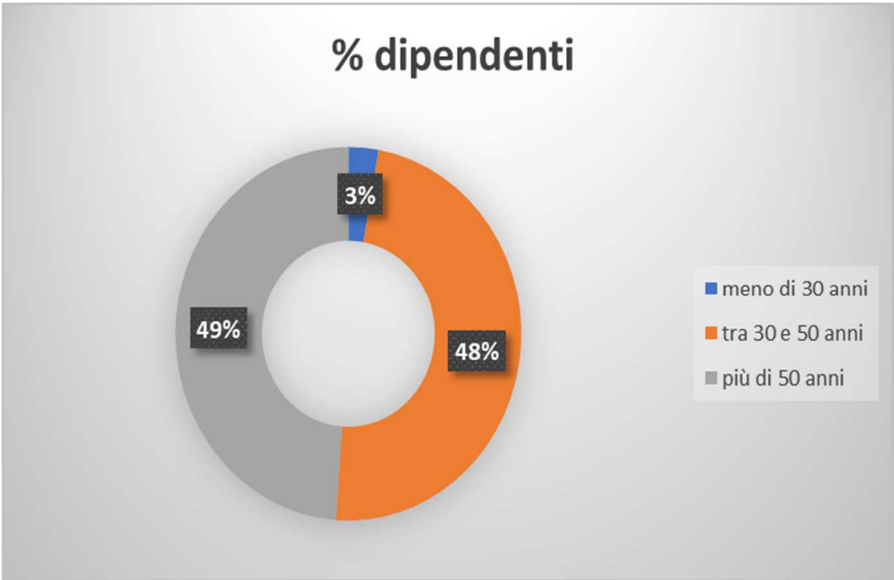
La copertura della contrattazione collettiva è pari al 100%

Metriche della diversità

I dirigenti delle Società del Gruppo ricadenti nel perimetro di rendicontazione sono complessivamente il 1,85% rispetto al totale dei dipendenti. Per quanto riguarda la distribuzione di genere, da quanto si attesta nella tabella sottostante non è rispettata la parità di genere.

Distribuzione di genere alta dirigenza		
Anno di riferimento	2024	
Genere	Numero di dipendenti (in numero di persone)	% sul totale
Uomini	7	87,5%
Donne	1	12,5%
Totale dipendenti alta dirigenza	8	100%

Per quanto attiene la distribuzione per fasce di età dei dipendenti delle società oggetto di rendicontazione è rappresentata dal grafico sottostante:



Distribuzione dei dipendenti per fasce di età	
Anno di riferimento	2024
Fasce di età	Numero di dipendenti (in numero di persone)
Meno di 30 anni	12
Fra i 30 e i 50 anni	209
Oltre 50 anni	212
Totale dipendenti	433

Salari adeguati

I salari vengono determinati attraverso l'applicazione dei contratti collettivi nazionali applicati dalle singole Società in pieno accordo con le mansioni dei dipendenti ed i livelli retributivi. Non sono pertanto presenti nelle Società del Gruppo dipendenti che percepiscono salari non adeguati al proprio ruolo operativo, mansione e inquadramento. I valori sotto riportati rappresentano la media calcolata per le società rientranti nel perimetro di rendicontazione

Salari adeguati				
Anno di riferimento		2024		
Paese	Salario più basso (€)	Salario adeguato di riferimento (€)	Differenza (€)	% dipendenti sotto il salario adeguato
Italia	28.589,12	24.532,82	4.056,3	0%

Protezione sociale

Il 100% dei dipendenti sono coperti da protezione sociale.

Persone con disabilità

Di seguito, si riportano i dati complessivi dei dipendenti con disabilità in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge 68/99 su collocamento mirato di lavoratori disabili o categorie protette

Dipendenti con disabilità	
N. totale dipendenti	433
N. dipendenti con disabilità	15
% di persone con disabilità tra i dipendenti	0,034

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Congedi per motivi familiari - Anno di riferimento	
Anno di riferimento	2024
N. totale dipendenti	433
N. dipendenti che hanno usufruito congedi per motivi familiari	40

% di dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	9%
---	----

Dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari		
Genere	N. dipendenti che hanno diritto a congedi per motivi familiari	% di dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedi per motivi familiari
Uomini	29	9,8%
Donne	24	17,1%
Totale	52	12%

Metriche di remunerazione

Per quanto attiene ai direttori ed ai dirigenti della società, dove presenti ed in forza alle stesse, in funzione delle società di appartenenza, viene fornito un compenso fisso insieme a una componente variabile, calcolato come percentuale del loro reddito annuo lordo a titolo di incentivazione, valutata in base agli obiettivi di produzione annuale e **non** strettamente legata ad aspetti di sostenibilità: pertanto le prestazioni relative alla sostenibilità ad oggi **non** sono considerate quali indici di riferimento. L'importo dei sistemi di incentivazione viene stabilito annualmente dal CDA delle società facenti parte del perimetro di rendicontazione.

Nel caso specifico di Lucca Holding non sono presenti Dirigenti in forza alla società: i vertici aziendali sono lavoratori autonomi con compenso annuo fisso stabilito come da linee di indirizzo stabilite dal Comune di Lucca.

Divario retributivo di genere	
Anno di riferimento	2024
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile	18,58 euro/h
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile	17,34 euro/h
Divario retributivo di genere	3,23 euro/h

Divario retributivo annuo	
Anno di riferimento	2024
Remunerazione totale annua per la persona con il salario più elevato dell'impresa (valore medio in euro)	118.386,00
Remunerazione totale annua mediana dei dipendenti (ad esclusione della persona con il salario più elevato, valore medio in euro))	35.702,00
Tasso di remunerazione (divario retributivo)	3,31

Metriche sulla formazione

Di seguito il valore medio delle ore di formazione annuo calcolato su tutte le società del perimetro di rendicontazione, il dato è stato calcolato come media delle ore annue di formazione in ciascuna società facente parte del perimetro di rendicontazione:

Numero medio di ore di formazione per dipendente annuo	
Anno di riferimento	2024
Uomini	23,24
Donne	18,13

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del 2024 in nessuna delle Società facenti parte del perimetro di rendicontazione si sono verificati episodi di discriminazione o molestie così come non sono state presentate attraverso i canali di segnalazione preposti denunce in merito.

Non si sono verificati incidenti gravi in materia di diritti umani o connessi al mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, tanto meno connessi al mancato rispetto della dichiarazione dell'OIL sui principi e diritti fondamentali nel lavoro.

3.2. Comunità interessate - ESRS S3

3.2.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alle comunità interessate

La Società ha svolto l'analisi di doppia materialità secondo la metodologia espressa nel paragrafo 1.11.

L'esito di tale analisi ha condotto all'individuazione del sotto-tema:

- 1) Impatti legati al territorio

In particolare, tale sotto-tema è risultato materiale a seguito del superamento della soglia di rilevanza per il seguente impatto:

TEMA MATERIALE	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITA'	DESCRIZIONE	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA IL RISCHIO / OPPORTUNITA'	ORIZZONTE TEMPORALE
Comunità interessate	Impatto Positivo	Generazione di valore economico stabile sul territorio grazie alla creazione di posti di lavoro e stabilità di stipendio garantita dalla solidità dell'azienda; un gettito fiscale sul territorio; attrazione di forza lavoro qualificata sul territorio e di potenziali investimenti sul territorio	In azienda (diretto)	Breve termine

3.2.2. Politiche relative alle comunità interessate

La politica aziendale è quella di collaborare, ove possibile, con fornitori locali. In questo modo l'azienda contribuisce direttamente alla crescita economica del territorio, generando un effetto moltiplicatore. I fornitori locali, infatti, reinvestono a loro volta nel territorio, creando un circolo virtuoso che sostiene il benessere economico generale. La Società è infatti parte integrante del territorio dove opera. Il valore economico creato, una volta generato, viene distribuito tra gli stakeholder, contribuendo così al progresso economico e sociale delle comunità e alla valorizzazione del territorio, oltre che al benessere dei propri lavoratori. Il ruolo che le Società del Gruppo hanno sul territorio si concretizza in:



Occupazione

diretta di personale alle dipendenze e indiretta (tramite la catena di fornitura).



Cura del territorio

in termini di sviluppo e sostegno alla comunità.



Valorizzazione territoriale

attraverso progetti sportivi, culturali o di sostenibilità.

Il Gruppo supporta da sempre organizzazioni del territorio, associazioni di categoria, istituzioni e Pubblica Amministrazione, istituti scolastici, universitari e di ricerca, associazioni sportive e organizzazioni nazionali senza scopo di lucro. Questo impegno si concretizza in sei ambiti specifici in linea con i sette pilastri della strategia di sostenibilità e agli SDGs verso i quali il Gruppo si è impegnato

- ◆ Cura e salvaguardia dell'ambiente;
- ◆ Educazione, formazione e lavoro come strumenti di cambiamento;
- ◆ Promozione della salute psicofisica dell'uomo e della sua sicurezza sul lavoro;
- ◆ Inclusione sociale, attraverso sport e cultura e creazione di luoghi inclusivi;
- ◆ Sviluppo territoriale;
- ◆ Emergenze globali.

A questi sei ambiti, se ne affiancano quattro specifici per il supporto del patrimonio artistico e culturale:

- ◆ cultura come strumento formativo;
- ◆ sviluppo della cultura industriale;
- ◆ divulgazione ed educazione sul mondo dell'acciaio;
- ◆ salvaguardia del patrimonio artistico e storico del territorio.

3.2.3. Azioni connesse alle comunità interessate

La Società riconosce il proprio ruolo all'interno del tessuto economico e sociale in cui opera e si impegna a favorire lo sviluppo sostenibile delle comunità locali. A tal fine, adotta una strategia di approvvigionamento che privilegia fornitori locali, contribuendo alla crescita economica del territorio e alla creazione di valore condiviso. Questa scelta consente non solo di ridurre l'impatto ambientale legato ai trasporti, ma anche di rafforzare le relazioni con le imprese del territorio, incentivando pratiche produttive responsabili e sostenibili.

Nell'interazione con la comunità, la Società promuove il rispetto dei diritti umani, della sicurezza sul lavoro e della legalità nelle attività dei propri fornitori e partner commerciali. Inoltre, attraverso un sistema di monitoraggio e valutazione periodica, verifica che i propri fornitori rispettino standard etici e sociali elevati, assicurando che le loro attività non abbiano impatti negativi sulle comunità locali.

Sostenendo le imprese locali, l'azienda favorisce la creazione e il mantenimento di posti di lavoro all'interno della comunità. Questo contribuisce a ridurre la disoccupazione e offre maggiori opportunità di lavoro stabile per i residenti, aumentando il potere d'acquisto delle famiglie locali.

Lavorare con fornitori locali riduce la necessità di trasporti a lunga distanza, diminuendo così le emissioni di CO₂ e l'inquinamento legato alla logistica. Questa pratica contribuisce a un ambiente più pulito, con benefici per la salute pubblica e per la sostenibilità della comunità.

Collaborando con fornitori locali, l'azienda contribuisce positivamente allo sviluppo delle competenze della forza lavoro locale. Questo contribuisce a migliorare le capacità e le conoscenze del personale locale, rendendo l'economia del territorio più competitiva.

Scegliendo fornitori locali inoltre l'azienda contribuisce alla valorizzazione dei prodotti e delle competenze artigianali del territorio, preservando le tradizioni e incentivando la produzione di beni di qualità, spesso con un'impronta sostenibile e a filiera corta.

La collaborazione aziendale con fornitori locali aumenta la fiducia e l'apprezzamento da parte della comunità, poiché la società viene percepita come un partner responsabile e attento al benessere del territorio. Questa fidelizzazione migliora l'immagine aziendale e contribuisce a creare un legame solido e duraturo tra l'azienda e la comunità locale.

Attraverso queste azioni, la Società conferma il proprio impegno a operare in modo etico e responsabile, contribuendo al benessere economico e sociale delle comunità locali con cui interagisce.

3.3. Consumatori e utilizzatori finali - ESRS S4

3.3.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai consumatori e utilizzatori finali

La Società ha svolto l'analisi di doppia materialità secondo la metodologia espressa nel paragrafo 1.11. L'esito di tale analisi ha condotto all'individuazione dei seguenti sotto-temi materiali:

- 1) Libertà di espressione
- 2) Pratiche di marketing responsabili

In particolare, a seguito del superamento della soglia di rilevanza sono risultati materiali i seguenti impatti:

TEMA MATERIALE	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITA'	DESCRIZIONE	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA IL	ORIZZONTE TEMPORALE
----------------	----------------------------------	-------------	---	---------------------

			RISCHIO / OPPORTUNITA'	
Libertà di espressione	Impatto Positivo	Canali di reclamo attivi e accesso alle informazioni	In azienda	Breve termine
Pratiche di marketing responsabili	Impatto Positivo	Qualità e sicurezza dei servizi (grazie a fidelizzazione clienti, offerta di ampia gamma di servizi efficienti, carta dei servizi)	In azienda	Breve termine

3.3.2. Politiche relative ai consumatori e utilizzatori finali

Per le Società del gruppo i clienti rivestono un ruolo fondamentale non solo come destinatari dei servizi, ma anche come partner nel percorso del Gruppo stesso verso la sostenibilità. Creare rapporti basati sulla fiducia e costruire relazioni durature e di valore con i propri clienti rappresenta un impegno prioritario per LH. Infatti, le tematiche materiali afferenti la responsabilità verso i clienti, coerentemente con quanto riportato nel paragrafo 1.11 sopra menzionato occupano i primi posti della lista delle tematiche prioritizzate. Il Gruppo da sempre crede nella lealtà e nella correttezza dei rapporti con i propri clienti: infatti si impegna al meglio delle proprie possibilità per meritare la fiducia dei propri clienti, dei collaboratori e in generale di tutti gli stakeholders che intrattengano relazioni e siano portatori di interesse nei confronti dell'azienda e del suo operato (altre aziende, enti pubblici o privati, media, ecc.).

LH si impegna nell'ascolto, nella comprensione e nell'anticipare e soddisfare le esigenze e i bisogni dei propri clienti, al fine di creare e sviluppare nel tempo relazioni trasparenti con tutti i propri clienti: le esigenze dei clienti vengono poste al centro dei processi decisionali.

Le società del gruppo attribuiscono massima importanza alla protezione dei dati e alla riservatezza delle informazioni relative ai propri clienti e alle commesse gestite. A tal fine, hanno adottato un rigoroso sistema di gestione della sicurezza delle informazioni, conforme alle normative vigenti in materia di protezione dei dati personali e aziendali.

3.3.3. Azioni connesse ai consumatori e utilizzatori finali

Le società del gruppo si impegnano al rispetto delle proprie carte dei servizi, documenti che rappresentano una sintesi dei livelli di qualità attesi per i servizi erogati nei differenti business, le loro modalità di fruizione (accesso alle informazioni, giudizio sull'operato, pratiche di indennizzo, diritti di reclamo) e le regole di relazione tra utenti/clienti e singole società.

Alcune delle società del Gruppo conducono con cadenza regolare indagini di customer satisfaction o analisi di call back negli sportelli fisici per misurare la soddisfazione del cliente per i servizi erogati.

Le Società hanno implementato misure tecniche e organizzative volte a prevenire accessi non autorizzati, perdite o utilizzi impropri delle informazioni sensibili, garantendo così elevati standard di sicurezza.

Tutti i dipendenti e collaboratori sono sottoposti a specifici programmi di formazione sulla gestione sicura dei dati, rafforzando la cultura aziendale della riservatezza e della protezione delle informazioni. Inoltre, la Società richiede ai propri fornitori e partner commerciali di aderire agli stessi principi, assicurando che l'intera catena del valore operi nel rispetto della sicurezza dei dati.

4. INFORMAZIONI DI GOVERNANCE

LH attraverso l'adozione, da parte della Società, di un Codice etico e di un Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D.lgs. 231/2001, nonché di una procedura per la gestione delle segnalazioni whistleblowing, si prefigge lo scopo di diffondere una cultura etica d'impresa, favorire la prevenzione di fenomeni illeciti e assicurare la presenza di un canale di segnalazione con cui i portatori d'interessi possono comunicare preoccupazioni riguardanti comportamenti illeciti e/o comportamenti contrari ai principi etici aziendali.

Si rinvia al paragrafo 1.11 del presente rapporto per la descrizione dei processi seguiti dalla Società per l'individuazione e la valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti.

4.1.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla governance

La Società ha svolto l'analisi di doppia materialità secondo la metodologia espressa nel paragrafo 1.11. L'esito di tale analisi ha condotto all'individuazione del seguente sotto tema materiale:

- 1) Cultura d'impresa

In particolare a seguito del superamento della soglia di rilevanza e' risultato materiale il seguente impatto:

TEMA MATERIALE	IMPATTO / RISCHIO / OPPORTUNITA'	DESCRIZIONE	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA IL RISCHIO / OPPORTUNITA'	ORIZZONTE TEMPORALE
----------------	----------------------------------	-------------	--	---------------------

Sviluppo di una cultura aziendale inclusiva e partecipativa	Impatto Positivo	La stabilità e la sicurezza del posto di lavoro incoraggiano i lavoratori a sentirsi parte integrante dell'azienda e a partecipare attivamente alle iniziative aziendali. Questo porta a una cultura in cui le decisioni sono più condivise e le politiche aziendali riflettono maggiormente le esigenze di chi vi lavora, migliorando il clima aziendale e favorendo una forte coesione tra dipendenti e azienda.	In azienda	Breve termine
---	------------------	--	------------	---------------

4.1.2. Politiche relative alla governance

LH promuove una cultura aziendale fondata su valori di integrità, eccellenza e responsabilità. Le politiche aziendali in materia di condotta etica si basano su principi di trasparenza, rispetto delle normative vigenti e impegno per pratiche di business sostenibili. Ai dipendenti e collaboratori viene richiesto che ogni fase della nostra attività, dalla selezione dei materiali alla relazione con clienti e fornitori, sia condotta con il massimo livello di professionalità e responsabilità sociale. Inoltre, adottiamo programmi di formazione continua per diffondere la cultura della compliance e dell'etica aziendale, rafforzando il nostro impegno verso un'operatività basata su criteri ESG e su standard internazionali di governance.

La politica di pagamento adottata dall'azienda nei confronti dei propri fornitori, chiara, tempestiva ed equa, contribuisce a costruire relazioni solide e di fiducia con i fornitori. Questo favorisce una collaborazione continua e una comunicazione più aperta, aumentando l'affidabilità reciproca e migliorando la cooperazione.

Le politiche di pagamento tempestive e giuste contribuiscono alla stabilità finanziaria dei fornitori, in particolare delle piccole e medie imprese, che dipendono da flussi di cassa regolari.

4.1.3. Azioni connesse alla governance

Cultura d'impresa

La stabilità e la sicurezza del posto di lavoro incoraggiano i lavoratori a sentirsi parte integrante dell'azienda e a partecipare attivamente alle iniziative aziendali. Questo porta a una cultura in cui le decisioni sono più condivise e le politiche aziendali riflettono maggiormente le esigenze di chi vi lavora, migliorando il clima aziendale e favorendo una forte coesione tra dipendenti e azienda.

La presenza di un sistema di segnalazioni conforme alla normativa sul whistleblowing assicura la possibilità, da parte del personale e anche di soggetti esterni, di segnalare preoccupazioni riguardanti comportamenti illeciti o in contrasto con regolamenti interni.

Una cultura aziendale che promuove il rispetto, la collaborazione, l'inclusione e la trasparenza porta a una maggiore soddisfazione dei dipendenti. Questo aumenta l'engagement, riduce il turnover e crea un ambiente di lavoro più positivo e produttivo.

Gestione dei rapporti con i fornitori

La Società adotta un approccio responsabile nella gestione della propria supply chain, assicurando che la selezione, la valutazione e la rivalutazione dei fornitori avvengano secondo criteri di qualità, affidabilità e conformità ai requisiti ESG (Environmental, Social, Governance).

In linea con il proprio impegno verso la sostenibilità, la Società richiede ai propri fornitori il rispetto di condizioni contrattuali chiare, volte a garantire la qualità dei prodotti e servizi, il rispetto dei diritti dei lavoratori e la riduzione dell'impatto ambientale lungo tutta la filiera. I fornitori vengono classificati in base a criteri di affidabilità, storicità e conformità alle normative di settore, e sono sottoposti a valutazioni periodiche per monitorarne le prestazioni.

Questa strategia consente alla Società di garantire una filiera sostenibile e responsabile, allineata ai propri valori aziendali e agli obiettivi di sostenibilità definiti nel proprio piano strategico.

4.1.4. Metriche relative alla governance

Prassi di pagamento

La Società adotta politiche di pagamento improntate alla trasparenza e alla sostenibilità delle relazioni con i fornitori, riconoscendone il ruolo strategico nella catena del valore. La gestione dei pagamenti è differenziata in base alla tipologia di fornitore e agli accordi contrattuali, garantendo equilibrio tra solidità finanziaria aziendale e continuità operativa dei partner.

I fornitori strategici vengono generalmente pagati tramite bonifico bancario a 30 gg fine mese data fattura.

Appendice A - Correlazione fra gli standard di rendicontazione ESRS e i paragrafi del rapporto di sostenibilità

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
INFORMAZIONI GENERALI					Requisiti omessi	Ragione
BP-1_01	ESRS 2	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	5 a	Par. 1.1. - Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità		
BP-1_02	ESRS 2	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	5 b i	Par. 1.1. - Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità		
BP-1_03	ESRS 2	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	5 b ii	Par. 1.1. - Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità		
BP-1_04	ESRS 2	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	5 c	Par. 1.6. - La catena del valore		
BP-1_05	ESRS 2	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	5 d	Par. 1.1. - Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità		
BP-1_06	ESRS 2	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	5 e	Par. 1.1. - Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità		
BP-2_01	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	9 a	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_02	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	9 b	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_03	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	10 a	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_04	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	10 b	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_05	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	10 c	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_06	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	10 d	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_07	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	11 a	NA		
BP-2_08	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	11 b i	NA		
BP-2_09	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	11 b ii	NA		
BP-2_10	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	13 a	NA	ESRS 2 - BP-2	
BP-2_11	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	13 b	NA	ESRS 2 - BP-2	
BP-2_12	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	13 c	NA	ESRS 2 - BP-2	
BP-2_13	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	14 a	NA	ESRS 2 - BP-2	
BP-2_14	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	14 b	NA	ESRS 2 - BP-2	
BP-2_15	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	14 c	NA	ESRS 2 - BP-2	
BP-2_16	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	15	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_17	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	15	Par. 1.7. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_18	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	16	Par. 1.2. - Indice dei contenuti ESRS e Par 1.3. Indice dei contenuti ESRS derivanti da atti UE		
BP-2_19	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	17	Par. 1.2. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_20	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	17 a	Par. 1.2. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_21	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	17 b	Par. 1.2. - Informativa in relazione a circostanze specifiche		
BP-2_22	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	17 c	Par. 1.2. - Informativa in relazione a circostanze specifiche e Par. 3.1.2. - Politiche relative alla forza lavoro propria		
BP-2_23	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	17 d	Par. 1.2. - Informativa in relazione a circostanze specifiche e Par. 3.1.3. - Azioni connesse alla forza lavoro propria		
BP-2_24	ESRS 2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	17 e	Par. 1.2. - Informativa in relazione a circostanze specifiche e Par. 3.1.4. - Metriche connesse alla forza lavoro propria		

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
ESRS 2Governance					Requisiti omessi	Ragione
GOV-1_01	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	21 a	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_02	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	21 b	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_03	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	21 c	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_04	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	21 d	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_05	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	21 e	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_06	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	22 a	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_07	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	22 b	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_08	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	22 c i	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_09	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	22 c ii	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_10	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	22 c iii	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_11	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	22 d	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_12	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	23	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_13	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	23 a	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-1_14	ESRS 2	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	23 b	Par. 1.8.1. - Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo		
GOV-2_01	ESRS 2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	26 a	Par. 1.8.2. - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e temi di sostenibilità		
GOV-2_02	ESRS 2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	26 b	Par. 1.8.2. - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e temi di sostenibilità		
GOV-2_03	ESRS 2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	26 c	Par. 1.8.2. - Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e temi di sostenibilità		
GOV-3_01	ESRS 2	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	29	Par. 1.8.3. - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		
GOV-3_02	ESRS 2	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	29 a	Par. 1.8.3. - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		
GOV-3_03	ESRS 2	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	29 b	Par. 1.8.3. - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		
GOV-3_04	ESRS 2	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	29 c	Par. 1.8.3. - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		
GOV-3_05	ESRS 2	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	29 d	Par. 1.8.3. - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		
GOV-3_06	ESRS 2	Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	29 e	Par. 1.8.3. - Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione		
GOV-4_01	ESRS 2	Dichiarazione sul dovere di diligenza	30 - 32	Par. 1.8.4. - Dichiarazione sul dovere di diligenza		
GOV-5_01	ESRS 2	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	36 a	Par. 1.8.5. - Gestione del rischio e controlli interni		
GOV-5_02	ESRS 2	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	36 b	Par. 1.8.5. - Gestione del rischio e controlli interni		
GOV-5_03	ESRS 2	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	36 c	Par. 1.8.5. - Gestione del rischio e controlli interni		
GOV-5_04	ESRS 2	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	36 d	Par. 1.8.5. - Gestione del rischio e controlli interni		
GOV-5_05	ESRS 2	Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	36 e	Par. 1.8.5. - Gestione del rischio e controlli interni		

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
ESRS 2 <u>Strategia</u>					Requisiti omessi	Ragione
SBM-1_01	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 a i	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_02	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 a ii	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_03	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 a iii	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_04	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 a iv	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_05	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 b	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_06	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 c	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_07	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 d i	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_08	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 d ii	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_09	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 d iii	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_10	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 d iv	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_11	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 e	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_12	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 f	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_13	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	40 g	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_14	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	41	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_15	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	42 a	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_16	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	42 b	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-1_17	ESRS 2	Strategia, modello aziendale e catena del valore	42 c	Par. 1.9. - Strategia, modello aziendale e catena del valore		
SBM-2_01	ESRS 2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	45 a i	Par. 1.10. - Interessi e opinioni dei portatori di interessi		
SBM-2_02	ESRS 2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	45 a ii	Par. 1.10. - Interessi e opinioni dei portatori di interessi		
SBM-2_03	ESRS 2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	45 a iii	Par. 1.10. - Interessi e opinioni dei portatori di interessi		
SBM-2_04	ESRS 2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	45 a iv	Par. 1.10. - Interessi e opinioni dei portatori di interessi		
SBM-2_05	ESRS 2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	45 a v	Par. 1.10. - Interessi e opinioni dei portatori di interessi		
SBM-2_06	ESRS 2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	45 b	Par. 1.10. - Interessi e opinioni dei portatori di interessi		

[illegible]

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
ESRS 2 <u>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</u>					Requisiti omessi	Ragione
IRO-1_01	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 a	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_02	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 b i	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_03	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 b ii	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_04	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 b iii	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_05	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 b iv	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_06	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 c i	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_07	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 c ii	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_08	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 c iii	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_09	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 d	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_10	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 e	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_11	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 f	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_12	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 g	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-1_13	ESRS 2	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	53 h	Par. 1.11. - La doppia materialità		
IRO-2_01	ESRS 2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	56	Par. 1.3. - Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi dell'UE di cui all'appendice B dell'ESRS 2		
IRO-2_02	ESRS 2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	57	NA		
IRO-2_03	ESRS 2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	58	NA		
IRO-2_04	ESRS 2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	59	Par. 1.11. - La doppia materialità		
MDR-P_01	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	62	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-P_02	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	62	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-P_03	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	65 a	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-P_04	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	65 b	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-P_05	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	65 c	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-P_06	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	65 d	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
ESRS 2 <u>Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità</u>					Requisiti omessi	Ragione
MDR-P_07	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	65 e	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-P_08	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle politiche adottate per gestire questioni di sostenibilità rilevanti	65 f	- Par. 2. - Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi - Par. 3.1.2. - Politiche connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.2. - Politiche connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.2. - Politiche connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.2. - Politiche in materia di cultura d'impresa		
MDR-A_01	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	62	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_02	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	62	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_03	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	68 a	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_04	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	68 b	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_05	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	68 c	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_06	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	68 d	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_07	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	68 e	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_08	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	69 a	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_09	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	69 b	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		
MDR-A_10	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa relativo alle azioni e risorse relative a questioni di sostenibilità rilevanti	69 c	- Par. 3.1.3. - Azioni e risorse connesse alla forza lavoro propria - Par. 3.2.3. - Azioni e risorse connesse alle comunità interessate - Par. 3.3.3. - Azioni e risorse connesse ai consumatori finali - Par. 4.1.3. - Azioni connesse alla governance		

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
ESRS 2 <u>Metriche e obiettivi</u>					Requisiti omessi	Ragione
MDR-M_01	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	77 a	- Par. 2.2.3. - Metriche relative ai cambiamenti climatici - Par. 3.1.4- Metriche relative alla forza lavoro propria - Par. da 4.1.5 -Metriche di governance		
MDR-M_02	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	77 b	- Par. 2.2.3. - Metriche relative ai cambiamenti climatici - Par. 3.1.4- Metriche relative alla forza lavoro propria - Par. da 4.1.5 -Metriche di governance		
MDR-M_03	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	77 c	- Par. 2.2.3. - Metriche relative ai cambiamenti climatici - Par. 3.1.4- Metriche relative alla forza lavoro propria - Par. da 4.1.5 -Metriche di governance		
MDR-M_04	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su metriche relative a questioni di sostenibilità rilevanti	77 d	- Par. 2.2.3. - Metriche relative ai cambiamenti climatici - Par. 3.1.4- Metriche relative alla forza lavoro propria - Par. da 4.1.5 -Metriche di governance		
MDR-T_01	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	72		omesso	
MDR-T_02	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 a		omesso	
MDR-T_03	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 b		omesso	
MDR-T_04	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 c		omesso	
MDR-T_05	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 d		omesso	
MDR-T_06	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 e		omesso	
MDR-T_07	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 f		omesso	
MDR-T_08	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 g		omesso	
MDR-T_09	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 h		omesso	
MDR-T_10	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 i		omesso	
MDR-T_11	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	80 j		omesso	
MDR-T_12	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	81 a		omesso	
MDR-T_13	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	81 b i		omesso	
MDR-T_14	ESRS 2	Obbligo minimo di informativa su monitoraggio dell'efficacia delle politiche e delle azioni mediante obiettivi	81 b ii		omesso	

Appendice B - Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi

Riferimento normativo	Obbligo di informativa	Ubicazione nel rapporto di sostenibilità (ovvero "Non rilevante")	Omissioni		Note
			Requisiti omessi	Ragione	
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS 2 GOV-1 Diversità di genere nel consiglio	1.8.1.			
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS 2 GOV-1 Percentuale di membri indipendenti del consiglio di amministrazione,	1.8.1.			
SFDR	ESRS 2 GOV-4 Dichiarazione sul dovere di diligenza	1.8.4.			
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate ad attività nel settore dei combustibili fossili,	1.9	omesso	Non pertinente	
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla produzione di sostanze chimiche	1.9	omesso	Non pertinente	
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS 2 SBM-1 Partecipazione ad attività connesse ad armi controverse	1.9	omesso	Non pertinente	
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS 2 SBM-1 Coinvolgimento in attività collegate alla coltivazione e alla produzione di tabacco	1.9	omesso	Non pertinente	
Regolamento delegato (UE) 2021/1119	ESRS E1-1 Piano di transizione per conseguire la neutralità climatica entro il 2050	2.2.2	omesso	Il gruppo non ha ancora adottato di un piano di transizione	
Regolamento delegato (UE) 2020/1818	ESRS E1-1 Imprese escluse dagli indici di riferimento allineati con l'accordo di Parigi,	2.2.2			
Regolamento delegato (UE) 2020/1818	ESRS E1-4 Obiettivi di riduzione delle emissioni di GES,	2.2.3	omesso	Il gruppo non ha ancora un piano di riduzione delle emissioni di GES	
SFDR	ESRS E1-5 Consumo di energia da combustibili fossili disaggregato per fonte	2.2.3			
SFDR	ESRS E1-5 Consumo di energia e mix energetico,	2.2.3			
SFDR	ESRS E1-5 Intensità energetica associata con attività in settori ad alto impatto climatico	2.2.3	omesso	Il gruppo non ha attività in settori ad alto impatto climatico	
Regolamento delegato (UE) 2020/1818	ESRS E1-6 Emissioni lorde di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES,	2.2.3			
Regolamento delegato (UE) 2020/1818	ESRS E1-6 Intensità delle emissioni lorde di GES,	2.2.3			
Regolamento delegato (UE) 2021/1119	ESRS E1-7 Assorbimenti di GES e crediti di carbonio	2.2.3	omesso	Il gruppo non ha crediti di carbonio	
Regolamento delegato (UE) 2020/1816	ESRS E1-9 Esposizione del portafoglio dell'indice di riferimento verso rischi fisici legati al clima		omesso	Perché obbligo di informativa introdotto gradualmente	

Terzo Pilastro	ESRS E1-9 Disaggregazione degli importi monetari per rischio fisico acuto e cronico e Posizione delle attività significative a rischio fisico rilevante		omesso	Perché obbligo di informativa introdotto gradualmente	
Terzo Pilastro	ESRS E1-9 Ripartizione del valore contabile dei suoi attivi immobiliari per classi di efficienza energetica		omesso	Perché obbligo di informativa introdotto gradualmente	
Regolamento delegato (UE) 2020/1818	ESRS E1-9 Grado di esposizione del portafoglio a opportunità legate al clima		omesso	Perché obbligo di informativa introdotto gradualmente	
SFDR	ESRS E2-4 Quantità di ciascun inquinante che figura nell'allegato II del regolamento E-PRTR		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS E3-1 Acque e risorse marine,		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS E3-1 Politica dedicata,		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS E3-1 Sostenibilità degli oceani e dei mari		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS E3-4 Totale dell'acqua riciclata e riutilizzata		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS E3-4 Consumo idrico totale in m ³ rispetto ai ricavi netti da operazioni proprie		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS 2 IRO-1 – E4 paragrafo 16 a), b) c)	1.11			
SFDR	ESRS E4-2 Politiche o pratiche agricole/di sostenibili, par 24 b), c) d)		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS E5-5 Rifiuti non riciclati,		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro forzato	3.1.2			
SFDR	ESRS 2 – SBM3 – S1 Rischio di lavoro minorile,	3.1.2			
SFDR	ESRS S1-1 Impegni politici in materia di diritti umani,	3.1.2			
Regolamento delegato (UE) 2020/1818	ESRS S1-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro	3.1			
SFDR	ESRS S1-1 Procedure e misure per prevenire la tratta di esseri umani,	3.1	omesso	Non pertinente	
SFDR	ESRS S1-1 Politica di prevenzione o sistema di gestione degli infortuni sul lavoro,	3.1			
SFDR	ESRS S1-3 Meccanismi di trattamento dei reclami/delle denunce,	3.1			
SFDR	ESRS S1-14	3.1.4			

	Numero di decessi e numero e tasso di infortuni connessi al lavoro,				
SFDR	ESRS S1-14 Numero di giornate perse a causa di ferite, infortuni, incidenti mortali o malattie	3.1.4			
SFDR	ESRS S1-16 Divario retributivo di genere non corretto,	3.1.4			
SFDR	ESRS S1-16 Eccesso di divario retributivo a favore dell'amministratore delegato,		omesso	Non pertinente	
SFDR	ESRS S1-17 Incidenti legati alla discriminazione,	3.1.4			
SFDR	ESR S1-17 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e OCSE,	3.1			
SFDR	ESRS 2 SBM-3 – S2 Grave rischio di lavoro minorile o di lavoro forzato nella catena del lavoro		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS S2-1 Impegni politici in materia di diritti umani		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS S2-1 Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS S2-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE,		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS S2-1 Politiche in materia di dovuta diligenza sulle questioni oggetto delle convenzioni fondamentali da 1 a 8 dell'Organizzazione internazionale del lavoro		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS S2-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani nella sua catena del valore a monte e a valle		Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS S3-1 Impegni politici in materia di diritti umani,		Omesso	Tema non pertinente	
SFDR	ESRS S3-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, dei principi dell'OIL o delle linee guida dell'OCSE		Omesso	Tema non pertinente	
SFDR	ESRS S3-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani		Omesso	Tema non pertinente	
SFDR	ESRS S4-1 Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali,	3.3; 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3			
SFDR	ESRS S4-1 Mancato rispetto dei principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e delle linee guida dell'OCSE	3.3; 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3			
SFDR	ESRS S4-4 Problemi e incidenti in materia di diritti umani	3.3; 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3			
SFDR	ESRS G1-1 Convenzione delle Nazioni Unite contro la corruzione	4.1; 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4; 1.9			
SFDR	ESRS G1-1 Protezione degli informatori	4.1; 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4; 1.9			

SFDR	ESRS G1-4 Ammende inflitte per violazioni delle leggi contro la corruzione attiva e passiva	4.1; 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4; 1.9	Omesso	Tema non rilevante	
SFDR	ESRS G1-4 Norme di lotta alla corruzione attiva e passiva,	4.1; 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4; 1.9	Omesso	Tema non rilevante	