

RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'

ANNO 2025



Sommario

1. INFORMAZIONI GENERALI	4
1.1. Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità	4
1.2. Indice dei contenuti ESRS	7
1.3. Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi dell'UE di cui all'appendice B dell'ESRS 2	7
1.4. La Società LUCCA HOLDING S.P.A.	7
1.5. Lettera agli stakeholder	10
1.6. La catena del valore	11
1.7. Informativa in relazione a circostanze specifiche	12
1.8. La governance aziendale	13
1.8.1. Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	14
1.8.2. Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e temi di sostenibilità da questi affrontati	16
1.8.3. Integrazione delle prestazioni in termini di sostenibilità nei sistemi di incentivazione	17
1.8.4. Dichiarazione sul dovere di diligenza	18
1.8.5. Gestione del rischio e controlli interni	19
1.9. Strategia, modello aziendale e catena del valore	24
1.10. Interessi e opinioni dei portatori di interessi	40
1.11. La doppia materialità	48
2. INFORMAZIONI AMBIENTALI	55
2.1. Informativa a norma dell'art. 8 del regolamento UE 2020/852 (Tassonomia)	58
2.2. Cambiamenti climatici - ESRS E1	59
2.2.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai cambiamenti climatici	59
2.2.2. Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici	60
2.2.3. Metriche relative ai cambiamenti climatici	60
3. INFORMAZIONI SOCIALI	62
3.1. Forza lavoro propria - ESRS S1	63
3.1.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla forza lavoro propria	63

3.1.2. Politiche relative alla forza lavoro propria	64
3.1.3. Azioni connesse alla forza lavoro propria	65
3.1.4. Metriche relative alla forza lavoro propria	69
3.2. Comunità interessate - ESRS S3	74
3.2.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alle comunità interessate.....	74
3.2.2. Politiche relative alle comunità interessate	74
3.2.3. Azioni connesse alle comunità interessate	75
3.3. Consumatori e utilizzatori finali - ESRS S4.....	76
3.3.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi ai consumatori e utilizzatori finali	76
3.3.2. Politiche relative ai consumatori e utilizzatori finali	77
3.3.3. Azioni connesse ai consumatori e utilizzatori finali	78
4. INFORMAZIONI DI GOVERNANCE	78
4.1.1. Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità relativi alla governance	79
4.1.2. Politiche relative alla governance	79
4.1.3. Azioni connesse alla governance	80
4.1.4. Metriche relative alla governance	81
Appendice A - Correlazione fra gli standard di rendicontazione ESRS e i paragrafi del rapporto di sostenibilità.....	82
Appendice B - Indice dei contenuti derivanti da atti legislativi	91

1. INFORMAZIONI GENERALI

1.1. Criteri per la redazione del rapporto di sostenibilità

ESRS 2, BP1 - Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità

ESRS 2, IRO-1 - Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

VSME – B1 - Basi per la redazione

La Società Lucca Holding S.p.A. ha redatto, per il secondo anno consecutivo, il presente Rapporto di sostenibilità su base volontaria, assumendo come principale riferimento gli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), elaborati dall'EFRAG e adottati dalla Commissione europea in attuazione della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), recepita nell'ordinamento italiano con il decreto legislativo 6 settembre 2024, n. 125. Il quadro normativo europeo è stato successivamente modificato: la direttiva (UE) 2025/794, cosiddetta "stop-the-clock", ha differito di due anni l'applicazione degli obblighi di rendicontazione per le imprese appartenenti alla seconda e alla terza fase di attuazione della CSRD; la direttiva (UE) 2026/470 ha poi ristretto l'ambito di applicazione della disciplina alle imprese con più di 1.000 dipendenti e ricavi netti annui superiori a 450 milioni di euro. Lucca Holding non rientra pertanto nell'ambito di applicazione obbligatoria della disciplina e ha scelto di proseguire volontariamente il proprio percorso di rendicontazione di sostenibilità.

La Società LUCCA HOLDING S.p.A. ha redatto per il secondo anno consecutivo il presente rapporto di sostenibilità secondo gli standard ESRS (*European Sustainability Reporting Standards*), adottati dall'EFRAG (*European Financial Reporting Advisory Group*) di rendicontazione ai sensi della CSRD, (*Corporate Sustainability Reporting Directive*) recepita in Italia con il decreto legislativo n. 125/2024, e modificata con l'entrata in vigore del c.d. "decreto Omnibus 1" approvato dal Parlamento e Commissione Europea in data 17 aprile 2025 con Direttiva (UE) 2025/794 e convertito in legge europea nell'agosto 2025 che ne ha differito l'entrata in vigore degli obblighi di rendicontazione di due anni, prevedendo standard semplificati ed ha sancito l'obbligatorietà solo ad aziende con oltre 1000 dipendenti. Alla data di pubblicazione del presente documento il testo modificato pubblicato in gazzetta europea non è stato ancora convertito in legge dallo stato Italiano.

La Società LUCCA HOLDING SpA ha deciso, in continuità con l'anno passato, pur non essendo soggetta agli obblighi normativi, di redigere **volontariamente** il presente rapporto di sostenibilità per l'anno 2025 a livello consolidato.

In un'ottica di allineamento progressivo al nuovo quadro normativo europeo che prevede per PMI non quotate il ricorso ad uno standard di rendicontazione VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard for not listed SMEs), nella presente rendicontazione sono stati inseriti i riferimenti agli standard VSME di disclosure.

Il presente Report non sostituisce l'informativa economico-finanziaria contenuta nei bilanci della Holding e delle singole società del Gruppo, ai quali si rinvia per un'analisi completa. Sono tuttavia richiamati alcuni dati economici ritenuti utili a rappresentare il valore generato e distribuito agli stakeholder.

Di seguito 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

Ambito e perimetro del report:

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.

Periodo di riferimento:

Il report copre il periodo dal 1 gennaio 2025 al 31 dicembre 2025.

Struttura del report:

La presente Rendicontazione di sostenibilità è strutturata in 4 macro-parti, come previsto dallo Standard ESRS 1, e si articola in:

– **informazioni generali** (ESRS 2): in tale sezione vengono definiti i criteri per la redazione, la governance e la strategia di sostenibilità. Inoltre, in questa sezione viene illustrata la metodologia della Doppia Materialità, adottata lo scorso anno e confermata in questo esercizio, in base alla quale sono state individuate le questioni di sostenibilità rilevanti per il Gruppo; in questa sezione viene illustrata la metodologia della doppia materialità applicata

nell'esercizio precedente, i cui esiti sono stati riesaminati e confermati per il 2025, non essendo emerse modifiche significative nel perimetro di rendicontazione, nelle attività del Gruppo o nel contesto operativo tali da richiederne l'aggiornamento;

– **informazioni ambientali:** in tale sezione vengono trattati i temi del *Cambiamento Climatico* (E1); con riferimento alla Tassonomia UE, il Report presenta un inquadramento generale della disciplina e illustra il percorso previsto per le successive analisi, senza fornire per l'esercizio 2025 gli indicatori quantitativi relativi alle attività ammissibili e allineate»

– **informazioni sociali:** in tale sezione vengono trattate le questioni relative alla *Forza lavoro propria* (S1), alle Comunità interessate (S3) ed ai *Consumatori e utilizzatori finali* (S4);

– **informazioni di governance:** in tale sezione viene illustrato l'approccio del Gruppo riguardo alla *Condotta delle Imprese* (G1).

Ogni sezione, suddivisa sulla base dei temi risultati rilevanti dall'analisi di doppia materialità, illustra, ove disponibili, le politiche adottate, le azioni realizzate o pianificate, gli obiettivi perseguiti e le relative metriche. Nei casi in cui non siano ancora stati formalizzati obiettivi quantitativi o specifiche metriche, il Report dà conto delle iniziative in corso e degli ambiti di progressivo sviluppo.

Informazioni aggiuntive sui criteri generali:

I dati quantitativi e le informazioni qualitative sono stati raccolti presso i referenti delle società incluse nel perimetro di rendicontazione e successivamente aggregati a livello di Gruppo. Le informazioni ricevute sono state sottoposte a verifiche di completezza e coerenza rispetto alla documentazione disponibile e, ove possibile, ai dati contabili e gestionali delle singole società. Eventuali stime, limitazioni informative o dati riferiti a esercizi precedenti sono indicati nelle relative sezioni del Report.

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 a norma dell'art 19 bis paragrafo 3 e dell'art 29 bis paragrafo 3 della Direttiva 2013/34/UE.

Per un quadro ancora più completo ed esaustivo si rimanda alla lettura dei singoli report o bilanci di sostenibilità redatti da alcune aziende del gruppo (Geal SpA, Sistema Ambiente SpA, Gesam Reti SpA)

Nelle note che seguono si illustra una breve presentazione del Gruppo, seguita dalla lettera con cui l'Amministratore Unico si rivolge agli stakeholder.

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

ESRS 2, IRO-2- Obblighi d'informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione di sostenibilità dell'impresa

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.

ESRS 2, SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore
VSME – C1 – Strategia: modello aziendale e sostenibilità- iniziative

La Società Lucca Holding S.p.A. (di seguito anche "LH" o la "Società") è stata costituita dal Comune di Lucca con la finalità di svolgere le attività di gestione, coordinamento e controllo delle partecipazioni societarie riconducibili al patrimonio dell'Ente.

In qualità di società interamente partecipata dal Comune di Lucca, LH esercita la funzione di amministrazione delle partecipazioni finanziarie detenute dall'Ente. In quanto organismo strumentale stabilmente inserito nell'assetto organizzativo dell'Amministrazione comunale, opera con autonomia statutaria, nel rispetto del regime di "controllo analogo" esercitato dal socio unico.

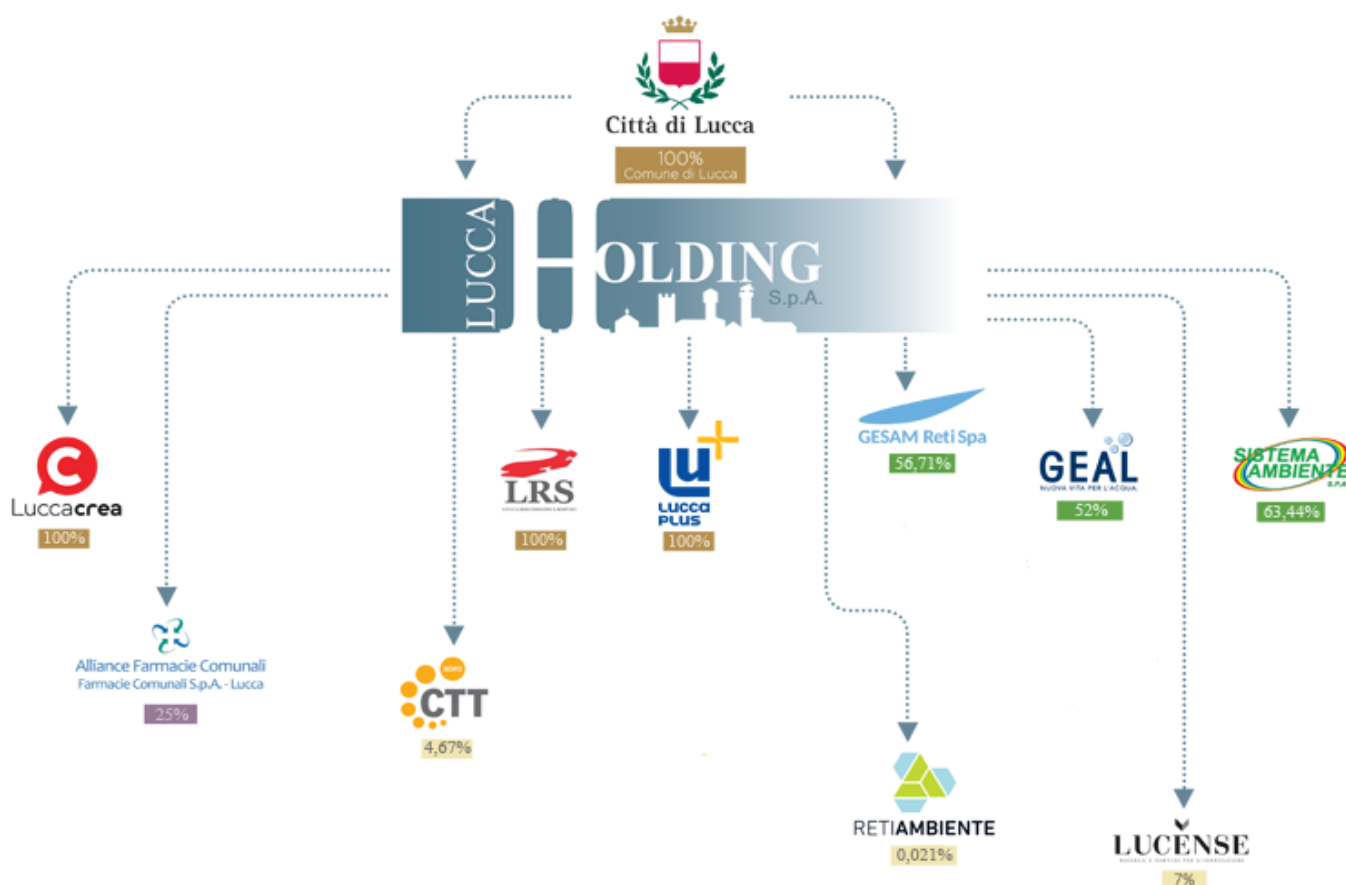
L'assetto organizzativo e il sistema di governance prevedono una chiara ripartizione delle competenze tra il Consiglio Comunale, Lucca Holding e le società appartenenti al Gruppo. Al Consiglio Comunale spettano le decisioni di carattere strategico e di maggiore rilevanza, tra cui la costituzione di nuove società, le operazioni di acquisizione e dismissione di partecipazioni, le modifiche statutarie, le operazioni sul capitale e la cessione di beni. Gli indirizzi approvati dall'Ente vengono formalizzati nell'assemblea della Holding e successivamente trasferiti da Lucca Holding alle società partecipate e controllate, verificandone l'effettiva attuazione. Tale modello consente di garantire un sistema di controllo articolato su più livelli, che si sviluppa dal Comune alla Holding e da quest'ultima alle società del Gruppo.

Alla data di redazione del presente Report, Lucca Holding:

- detiene il 100% del capitale sociale di Lucca Crea S.r.l., Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. e Lucca Plus S.r.l.;

- possiede una partecipazione di maggioranza in Gesam Reti S.p.A., Sistema Ambiente S.p.A. e Geal S.p.A.;
- detiene una partecipazione di minoranza qualificata in Farmacie Comunali S.p.A.;
- partecipa inoltre al capitale di CTT Nord S.r.l., 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

Lucca Holding S.p.A. nasce nel 2003 su iniziativa del Comune di Lucca, che ne ha disposto la costituzione con deliberazione del Consiglio Comunale n. 107 del 21 luglio 2003. Originariamente costituita in forma di società a responsabilità limitata, nel luglio 2004 è stata trasformata in società per azioni, assumendo l'attuale configurazione societaria.

La Società rappresenta il principale strumento attraverso il quale il Comune di Lucca esercita le attività di indirizzo strategico, coordinamento e controllo sulle proprie partecipazioni societarie. A Lucca Holding fanno infatti capo la quasi totalità delle partecipazioni detenute dall'Amministrazione comunale, con particolare riferimento alle società che gestiscono servizi pubblici locali.

Il capitale sociale, interamente posseduto dal Comune di Lucca, ammonta a euro 40.505.467,00, importo invariato dal 31 dicembre 2015. In qualità di socio unico, il Comune definisce gli indirizzi strategici e assume le decisioni di maggiore rilievo riguardanti il Gruppo, tra cui la costituzione di nuove società, le acquisizioni e le dismissioni di partecipazioni, le modifiche statutarie, le operazioni sul capitale e la cessione di beni.

Le linee di indirizzo approvate dal Consiglio Comunale vengono recepite nell'assemblea della Holding e successivamente trasferite alle società partecipate e controllate, delle quali Lucca Holding monitora l'attuazione. Questo modello organizzativo realizza un sistema di governance fondato su un controllo progressivo, che si sviluppa dal Comune alla Holding e, attraverso quest'ultima, all'intero Gruppo.

Nell'ambito delle proprie funzioni, Lucca Holding cura la gestione delle partecipazioni finanziarie appartenenti al patrimonio del Comune di Lucca. Pur operando con autonomia statutaria, la Società è qualificata come organismo strumentale dell'Ente e svolge la propria attività nel rispetto del principio del "controllo analogo", esercitato dal socio unico secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Nel corso degli anni il sistema di governance è stato progressivamente aggiornato e rafforzato. Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 28 aprile 2014 sono stati approvati il Regolamento per il controllo analogo di Lucca Holding S.p.A. e il Regolamento del Gruppo Lucca Holding, successivamente modificati con deliberazione n. 101 del 27 novembre 2018 al fine di definire procedure più organiche e riconoscibili per l'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

Un ulteriore passo evolutivo è stato compiuto con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 109 del 21 dicembre 2023, con la quale è stato approvato il nuovo "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". Il nuovo regolamento ha riunito in un unico testo le disposizioni precedentemente vigenti, aggiornandole e integrandole alla luce dell'evoluzione del quadro normativo di riferimento.

1.5. Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,

siamo lieti di presentarvi la seconda edizione del Bilancio di Sostenibilità del Gruppo, uno strumento attraverso il quale intendiamo rendere conto, in modo trasparente e strutturato, del percorso intrapreso verso un modello di sviluppo sempre più responsabile, sostenibile e orientato alla creazione di valore per il territorio e per le comunità di riferimento. In un contesto caratterizzato da profondi cambiamenti economici, ambientali e sociali, riteniamo che le aziende pubbliche e i gestori di servizi essenziali siano chiamati ad assumere un ruolo sempre più attivo nella promozione di uno sviluppo equilibrato e duraturo. In questa prospettiva, il Gruppo prosegue con determinazione nel percorso di integrazione dei principi di sostenibilità nelle proprie strategie, nei processi decisionali e nelle attività operative.

La presente Rendicontazione, redatta su base volontaria e in coerenza con gli standard EFRAG, intende offrire una rappresentazione chiara e completa degli impatti più rilevanti generati dalle attività del Gruppo, illustrando i risultati conseguiti, le iniziative intraprese e gli obiettivi di miglioramento che orienteranno le nostre azioni nel prossimo futuro.

Quest'anno, pur adottando come principale riferimento gli ESRS introdotti dalla CSRD, abbiamo integrato la rendicontazione con specifiche informative previste dal VSME, anticipando e recependo gli orientamenti emergenti del contesto normativo europeo e favorendo una maggiore comparabilità e fruibilità delle informazioni per tutti gli stakeholder.

Nel corso degli ultimi anni, e in particolare nell'ultimo esercizio, le società del Gruppo hanno compiuto ulteriori progressi nel percorso di riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività, promuovendo l'adozione di pratiche operative più sostenibili e investendo in soluzioni tecnologiche innovative.

Parallelamente, il Gruppo continua a porre al centro della propria azione la tutela della salute e della sicurezza delle persone, riconoscendo in questo ambito un valore imprescindibile e un elemento qualificante della propria responsabilità sociale.

Le politiche ambientali e quelle in materia di sicurezza sono infatti integrate all'interno di un approccio gestionale volto a garantire condizioni di lavoro sicure, promuovere il benessere organizzativo e diffondere una cultura della prevenzione.

Siamo consapevoli che la solidità e la credibilità del nostro percorso si fondano sulla fiducia che i nostri stakeholder ripongono nel nostro operato.

Per questo motivo riteniamo fondamentale mantenere un dialogo costante, aperto e costruttivo con tutti i soggetti che interagiscono con il Gruppo, nella convinzione che il confronto e la partecipazione rappresentino elementi essenziali per orientare le nostre scelte e migliorare continuamente le nostre pratiche.

Per condividere in modo puntuale e responsabile i risultati raggiunti e gli impegni che continueranno a guidare la nostra azione, vi invitiamo pertanto alla lettura della presente Rendicontazione di Sostenibilità, con l'auspicio che possa rappresentare uno strumento utile di conoscenza e di dialogo nel percorso comune verso un futuro più sostenibile. L'Amministratore Unico

1.6. La catena del valore

Il presente Report di Sostenibilità prende in esame non solo gli aspetti direttamente connessi alle attività svolte dalle società del Gruppo, ma considera anche gli impatti derivanti dai rapporti commerciali instaurati lungo l'intera catena del valore, sia a monte sia a valle.

L'analisi della catena del valore comprende, oltre ai processi operativi e produttivi, anche le principali attività di supporto alla gestione aziendale, tra cui la pianificazione strategica, l'amministrazione, la finanza e la contabilità, gli approvvigionamenti di beni e servizi, la gestione delle risorse umane, lo sviluppo tecnologico e, ove presente, l'attività di ricerca.

Nelle sezioni del Report dedicate alle politiche, alle azioni intraprese e agli obiettivi perseguiti dalla Società, viene inoltre illustrato il livello di estensione di tali iniziative rispetto alla catena del valore, evidenziando l'ambito di applicazione delle misure adottate e dei relativi target.

Anche per il presente esercizio di rendicontazione, la Società si avvale delle disposizioni transitorie previste dagli ESRS in materia di informazioni quantitative riferite alla catena del valore. Tale scelta è motivata dal fatto che il sistema di raccolta e gestione dei dati necessari a tale rendicontazione è tuttora in fase di implementazione e non consente ancora di disporre di informazioni complete.

IL CONTRIBUTO ALL'INDOTTO ECONOMICO DEL TERRITORIO

In continuità con l'esercizio passato, il conto economico consolidato del gruppo Lucca Holding ha registrato delle performance economiche positive per un ammontare totale del valore della produzione di € 81.683.546 di cui 77.353.009 di ricavo delle vendite e delle prestazioni:

Valore della produzione (in euro)	81.683.546
Ricavi delle vendite e prestazioni	77.353.009
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilav e finiti	(35.029)
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	1.368.466
Altri ricavi e proventi	2.997.100

Anche nell'esercizio 2025 le attività delle società del Gruppo hanno generato ricadute importanti sul territorio e sui propri stakeholder. A fronte di un valore economico generato pari a € 81.683.546, corrispondente al valore della produzione, il Gruppo ha complessivamente distribuito € 65.144.494 a fornitori, dipendenti, pubblica amministrazione e fornitori di capitale.

VALORE ECONOMICO GENERATO (euro)	81.683.546	
		percentuali
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	65.144.494	80 %
Costi operativi	43.455.458	53,3%
Valore distribuito ai dipendenti	17.570.093	21,5%
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.180.935	1,6%
Valore distribuito alla pubblica amministrazione	2.938.008	3,6 %
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	16.479.035	20 %

Il valore economico distribuito, pari a circa l'80% del valore della produzione, è stato destinato ai fornitori di materie prime e servizi, ai dipendenti sotto forma di salari e benefit, alla pubblica amministrazione attraverso il pagamento delle imposte e ai fornitori di capitale attraverso gli interessi finanziari.

Il valore economico trattenuto dalla società è rappresentato principalmente dall'utile e dagli ammortamenti.

1.7. Informativa in relazione a circostanze specifiche

ESRS 2, BP2 – Informativa in relazione a circostanze specifiche

La Società, alla data di chiusura del bilancio 2025, 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.

Per quanto attiene alle metriche relative ai **consumatori ed utilizzatori finali** la Società si è avvalsa della facoltà di omissione per il secondo anno di rendicontazione, tuttavia nel relativo capitolo, vengono fornite tutte le informazioni a disposizione del Gruppo.

Orizzonti temporali

Gli orizzonti temporali a breve, medio e lungo termine considerati nella valutazione degli impatti, sono in linea con quelli definiti dagli ESRS (breve termine: <1 anno; medio termine 1-5 anni, lungo termine >5 anni). Per quanto riguarda la valutazione dei rischi, gli orizzonti temporali adottati si discostano da quelli previsti dagli standard di rendicontazione in quanto si è preferito allinearli a quelli adottati nell'ambito delle attività di risk assessment, ossia breve termine: 0-5 anni, medio termine: 5-10 anni e lungo termine: >10 anni.

Stime riguardanti la catena del valore

La valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità è stata eseguita considerando le attività della catena del valore a monte e a valle. Le valutazioni hanno avuto carattere prevalentemente **qualitativo** sulla base di analisi e conoscenze interne o riferimenti pubblici settoriali, ove disponibili, considerando, prevalentemente, gli stakeholder con cui il Gruppo intrattiene relazioni di business.

Inclusione mediante riferimento

All'interno della Rendicontazione di sostenibilità, ove presenti, i riferimenti ad altri documenti o a paragrafi dello stesso documento sono opportunamente segnalati e rispettano quanto previsto dallo standard ESRS1

1.8. La governance aziendale

ESRS2, GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

ESRS 2, GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

ESRS S1-9 – Metriche della diversità

VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME - C9 – Diversità di genere negli organismi di governance

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.

Il sistema di governo societario ha come obiettivo primario la creazione di valore per gli Azionisti tramite un approccio responsabile e sostenibile, senza perdere di vista la rilevanza sociale dell'attività svolta e tutti gli interessi coinvolti.

1.8.1. Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

ESRS2, GOV-1 – Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo

Il Comune di Lucca esercita nei confronti di Lucca Holding S.p.A. le funzioni di indirizzo strategico e controllo, anche mediante la nomina e l'eventuale revoca dell'Amministratore Unico o dei componenti del Consiglio di Amministrazione. Attraverso tale assetto di governance, l'Ente esercita inoltre, in via indiretta, le proprie prerogative di indirizzo sulle società appartenenti al Gruppo.

Il sistema di corporate governance di Lucca Holding è articolato secondo un modello organizzativo che prevede l'Assemblea dei Soci, l'Amministratore Unico – o in alternativa, il Consiglio di Amministrazione – e il Collegio Sindacale, ai quali sono attribuite le rispettive competenze in conformità alla normativa vigente e allo Statuto sociale.

La revisione legale dei conti è affidata, in conformità alle disposizioni normative applicabili, ad una società di revisione iscritta al registro di revisione legale tenuto dal Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF).

A presidio del sistema di controllo interno è inoltre operativo l'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/2001, cui compete il monitoraggio dell'efficace attuazione e dell'osservanza del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, nonché la verifica della sua adeguatezza e del suo costante aggiornamento.

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, è un libero professionista e non intrattiene con la Società un rapporto di lavoro subordinato. Presenta una consolidata esperienza nella gestione e nello sviluppo aziendale, con specifiche competenze in materia di strategia e governance. Con riferimento alla sostenibilità, la Società sta progressivamente rafforzando le competenze e i presidi necessari a integrare tali tematiche nei processi decisionali e gestionali.

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

L'Organismo di Vigilanza (OdV), nominato dall'Amministratore Unico, è l'organo cui è affidato il compito di vigilare sull'efficace attuazione e sul rispetto del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato ai sensi del D.Lgs. 231/2001. L'incarico ha una durata di tre anni.

L'OdV è costituito in forma monocratica ed è attualmente ricoperto dal dott. Edoardo Filiberto Rivola Giuffrè.

Nello svolgimento delle proprie funzioni, l'Organismo di Vigilanza provvede a:

- monitorare il corretto funzionamento del Modello 231 e verificarne l'osservanza da parte di tutti i soggetti che operano in nome e per conto della Società;
- valutare l'idoneità e l'efficacia del Modello nel prevenire la commissione dei reati presupposto previsti dal D.Lgs. 231/2001;
- formulare proposte di aggiornamento e revisione del Modello, in relazione all'evoluzione normativa, organizzativa e operativa della Società;
- riferire periodicamente all'Amministratore Unico in merito alle attività di vigilanza svolte e agli esiti delle verifiche effettuate;
- sovrintendere alle iniziative di formazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti del D.Lgs. 231/2001 e del Modello adottato;
- mantenere il coordinamento con il soggetto gestore del canale interno di whistleblowing nei casi in cui le segnalazioni riguardino presunte violazioni del Modello 231 o fatti riconducibili ai reati previsti dal D.Lgs. 231/2001.

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. è composto da tre membri, dura in carica tre anni ed è rieleggibile dall'assemblea degli azionisti.

Nell'ambito delle proprie funzioni, il Collegio Sindacale vigila sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della Società. Con riferimento al percorso volontario di rendicontazione di sostenibilità, il Collegio può essere informato sul processo seguito e sui principali presidi adottati per la raccolta e la rappresentazione dei dati.

Il Collegio, in carica per gli esercizi 2025-2027, è composto da tre sindaci effettivi: dott. Lorenzo Treggi (Presidente), dott. Maurizio Franceschi e dott.ssa Rosa Mormile.

La componente femminile rappresenta il 33% dei membri del Collegio Sindacale.

REVISIONE LEGALE DEI CONTI

La Società incaricata della Revisione Legale dei Conti del bilancio di LH per gli esercizi 2025-2027 è la società Crowe Bompani A.S. SpA.

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

ESRS 2, GOV-2 – Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate

Gli organi di amministrazione, direzione e controllo ricevono periodicamente un'informativa in merito agli impatti, ai rischi e alle opportunità rilevanti individuati dalla Società.

Nell'ambito della predisposizione del presente Report, la Società ha organizzato un processo di raccolta, verifica e gestione dei dati e delle informazioni provenienti dalle società incluse nel perimetro di rendicontazione. Tale processo, impostato tenendo conto degli standard adottati come riferimento su base volontaria, è finalizzato a favorire la completezza, la coerenza e l'attendibilità delle informazioni rappresentate ed è oggetto di progressivo consolidamento.

Con riferimento ai temi di sostenibilità, anche nell'ambito del Piano Strategico Triennale, la Società svolge un'analisi volta a valutare sia gli effetti che le scelte strategiche possono determinare sul profilo di rischio aziendale, sia le implicazioni sotto il profilo della sostenibilità. Tale attività comprende un processo di identificazione, valutazione e, ove possibile, quantificazione dei rischi e delle opportunità rilevanti, a supporto delle decisioni strategiche.

Sulla base delle risultanze di tali analisi e delle aree di attenzione individuate, l'Amministratore Unico definisce le priorità di intervento, individua le azioni strategiche da intraprendere e ne programma l'attuazione.

Per l'esercizio 2025 la Società ha predisposto la Rendicontazione di Sostenibilità su base volontaria.

A seguito dell'analisi di materialità condotta nel 2024, la Società ha confermato gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti già individuati, descritti nel dettaglio al paragrafo 1.11 del presente Report. Tali elementi costituiscono un riferimento per l'orientamento della strategia aziendale e per il progressivo sviluppo del sistema di gestione dei rischi.

In tale contesto, Lucca Holding prevede di proseguire il proprio percorso di consolidamento della governance della sostenibilità attraverso le seguenti iniziative:

- proseguire, su base volontaria, il percorso di rendicontazione di sostenibilità, consolidando progressivamente il processo di raccolta, verifica e rappresentazione delle informazioni;
- avviare un progetto di Enterprise Risk Management (ERM), finalizzato a sviluppare un sistema integrato di gestione dei rischi aziendali nel quale ricondurre anche i rischi di natura ESG;
- avviare le attività progettuali dedicate al Climate Change Risk Assessment, al fine di valutare i rischi e le opportunità connessi ai cambiamenti climatici;
- predisporre l'informativa prevista dal Regolamento (UE) 2020/852 (Tassonomia UE), comunicando la quota di attività economiche ammissibili e non ammissibili ("eligible" e "not eligible"), nonché allineate e non allineate ("aligned" e "not aligned"), rispetto al fatturato complessivo della Società.

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

ESRS 2, GOV-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

ESRS 2, GOV-4 – Dichiarazione sul dovere di diligenza

Nell'ambito della predisposizione del presente Report, Lucca Holding ha considerato gli impatti effettivi e potenziali connessi alle attività delle società incluse nel perimetro di rendicontazione, tenendo conto, per quanto possibile, anche dei rapporti commerciali e della catena del valore.

L'analisi è stata svolta sulla base delle informazioni disponibili presso le società del Gruppo e dei presidi organizzativi e gestionali già esistenti, inclusi i sistemi e le certificazioni adottati dalle singole società. Il processo di raccolta, verifica e condivisione delle informazioni sulla sostenibilità sarà progressivamente consolidato, anche attraverso una maggiore formalizzazione delle responsabilità, delle procedure e dei relativi flussi informativi.

Elementi fondamentali del dovere di diligenza

- a) Integrare il dovere di diligenza nella governance, nella strategia e nel modello aziendale
- b) Coinvolgere i portatori di interessi in tutte le fasi fondamentali del dovere di diligenza
- c) Identificare e valutare gli impatti negativi
- d) Intervenire per far fronte agli impatti negativi
- e) Monitorare l'efficacia degli interventi e comunicare

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

ESRS G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

ESRS G1-3 – Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

ESRS 2, GOV-5– Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

VSME-B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME - C6 – Informazioni aggiuntive sulla propria forza lavoro

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.

Legalità, correttezza ed onestà, equità ed imparzialità dei comportamenti all'interno e all'esterno dell'impresa costituiscono un comune modo di sentire e di agire. Nella condivisione di questi principi si instaurano rapporti duraturi con clienti e fornitori, generale trasparenza nella relazione con terzi, equo riconoscimento del lavoro dei collaboratori.

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 costituisce parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato da Lucca Holding S.p.A. ai sensi del D.Lgs. 231/2001. Tale decreto ha introdotto nell'ordinamento italiano la responsabilità amministrativa degli enti per specifiche fattispecie di reato commesse, nell'interesse o a vantaggio della società, da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione, direzione o controllo, nonché da persone sottoposte alla loro direzione o vigilanza.

Al fine di prevenire il rischio di commissione dei reati presupposto previsti dalla normativa, la Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo che definisce i principi,

le procedure e i presidi organizzativi finalizzati a prevenire comportamenti illeciti. Il Modello comprende la mappatura delle aree di rischio ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e individua gli specifici protocolli di controllo adottati per la mitigazione dei rischi individuati. A presidio della corretta attuazione del Modello opera un Organismo di Vigilanza monocratico, incaricato di verificarne l'efficacia, l'osservanza e il costante aggiornamento.

La prevenzione della corruzione rappresenta un elemento fondamentale del sistema di governance aziendale e costituisce un presupposto essenziale per garantire l'integrità dell'organizzazione, la fiducia degli stakeholder, la parità di trattamento nell'erogazione dei servizi, il corretto ed efficiente utilizzo delle risorse aziendali e il pieno rispetto dei principi di legalità e trasparenza.

In conformità alla Legge n. 190/2012, la Società ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT), quale strumento di pianificazione delle misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza amministrativa. Il Piano si integra con il Codice Etico e con il Modello 231, contribuendo alla definizione di un sistema unitario di controllo interno volto a prevenire fenomeni corruttivi e situazioni di illegalità, anche attraverso l'introduzione di specifiche misure organizzative e il rafforzamento dei presidi già esistenti.

Le indicazioni contenute nel Piano Nazionale Anticorruzione (PNA), adottato dall'ANAC in attuazione della Legge n. 190/2012, prevedono infatti che le società a controllo pubblico integrino i Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo estendendone l'ambito di applicazione non solo ai reati contro la Pubblica Amministrazione previsti dal D.Lgs. 231/2001, ma anche ai fenomeni corruttivi disciplinati dalla normativa anticorruzione, in relazione alle attività svolte. In particolare, la Delibera ANAC n. 1134/2017 ribadisce la necessità di integrare il Modello 231 con misure idonee a prevenire i fenomeni di corruzione e di illegalità in coerenza con le finalità della Legge n. 190/2012.

L'adozione di tale sistema integrato consente alla Società di sviluppare un approccio strutturato alla gestione dei rischi di corruzione, fondato su un processo di identificazione, analisi, valutazione e monitoraggio dei rischi, secondo una logica di risk management.

Il sistema di prevenzione è completato dall'insieme delle misure organizzative e disciplinari previste dal Modello 231, dal Codice Etico e dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. Al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) sono attribuite le attività di aggiornamento della documentazione di riferimento, il coordinamento delle iniziative in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, la gestione delle richieste di accesso agli atti e lo svolgimento delle attività di risk assessment in ambito anticorruzione.

Alla data di redazione del presente Report risulta vigente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza relativo al triennio 2026-2028, approvato con Determina

dell'Amministratore Unico del 29 gennaio 2026 e pubblicato nella sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale della Società.

TRASPARENZA

LH dedica particolare impegno a mantenere un alto grado di trasparenza verso il Comune e tutta l'utenza a cui rivolge i suoi servizi. Con questa finalità è stata introdotta la sezione "Società Trasparente" sul sito web ufficiale, che riporta tutti i documenti e gli atti, come previsto dal d.lgs. 33/2013, volti ad informare la cittadinanza, come da loro diritto tutelato dalla normativa vigente.

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.

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.

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.

Nell'ambito dell'attività ordinaria di risk management non è stato ancora svolto un Climate Change Risk Assessment strutturato. I rischi fisici e di transizione legati al clima sono stati tuttavia preliminarmente identificati e valutati in termini qualitativi nell'ambito dell'analisi di doppia materialità.

Maggiori informazioni in merito ai rischi

ESRS 2 IRO-1 – Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima

ESRS E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

ESRS 2, GOV-5 – Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità

ESRS S1-11 – Protezione sociale

VSME-B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME-C4 – Rischi climatici

Rischi connessi all'ambiente, alla salute e alla sicurezza: il Gruppo deve rispettare le leggi e i regolamenti in materia di ambiente, salute e sicurezza. Allo scopo di garantire tale conformità, tutte le Società del gruppo dispongono di unità dedicate alla prevenzione, verifica e continuo monitoraggio in merito al rispetto degli standard tecnico-strutturali (relativi ad attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici) e attività di sorveglianza sanitaria, di vigilanza sulla sicurezza, di informazione e formazione dei lavoratori, oltre all'acquisizione della documentazione e delle certificazioni obbligatorie di legge.

Rischi di compliance: Per mitigare questi rischi di non conformità, tutte le società del gruppo hanno implementato un sistema di controllo interno che comprende una serie di procedure e organizzazioni strutturate e organiche. Tale sistema mira a minimizzare il rischio di non conformità alle leggi e ai regolamenti, a garantire un'informazione di mercato accurata e trasparente e a prevenire o limitare le conseguenze di risultati imprevisti, concentrandosi sul raggiungimento degli obiettivi della Società.

Gli aspetti strutturali del controllo interno e della gestione dei rischi comprendono:

il Codice etico, che definisce i valori e i principi fondamentali del Gruppo, nonché le regole comportamentali nel rispetto di tali principi;

le procedure adottate dalle società del Gruppo e il relativo sistema di deleghe, basato su procure generali e speciali e deleghe interne;

i sistemi informativi a supporto delle attività amministrative e produttive delle società del gruppo, nonché i processi contabili e finanziari.

Per quanto riguarda il **rischio di corruzione**, il Gruppo ha implementato un programma

anticorruzione dedicato, che comprende un Manuale anticorruzione, un programma di formazione dedicato e procedure specifiche volte a mitigare questo tipo di rischio.

In ottemperanza al Decreto Legislativo 231/2001 sulla responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, tutte le società del Gruppo si sono dotate di un “Modello di organizzazione, gestione e controllo” che viene continuamente aggiornato per adeguarsi alle ultime modifiche della normativa in materia.

Per quanto riguarda la **privacy** dei dati, il Gruppo rispetta la legislazione italiana.

Le società del gruppo hanno implementato un programma di formazione completo per tutti i propri dipendenti, al fine di garantire che abbiano una consapevolezza della tematica e possano attuare efficacemente i principi delineati nel Codice etico, nel programma anticorruzione e nei Modelli di organizzazione, gestione e controllo.

I RISCHI ESG

In conformità a quanto previsto dagli standard di rendicontazione ESRS, LH 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). 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, attraverso un Risk and Vulnerability Assessment, una valutazione quantitativa dei rischi di transizione energetica, non ha sviluppato ancora 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.

In conformità a quanto previsto dagli standard di rendicontazione ESRS, la Società ha tuttavia mappato e valutato solo **qualitativamente** i propri rischi ESG, al fine di individuare quelli che superavano la soglia di materialità, nello specifico è stato considerato il fattore **cambiamento climatico** ed è stato valutato qualitativamente dal management considerando i seguenti rischi:

Rischio fisico, (con fenomeni acuti o cronici cioè cambiamenti gradualmente e persistenti nel tempo) come ad esempio la temperatura dell'aria, caldo estremo, tempeste, piogge intense, inondazioni, siccità, con potenziali impatti, ad esempio, sul costo dell'energia, sulla protezione degli asset e sulla continuità del servizio reso

Rischio di transizione, connesso ad esempio alle possibili ripercussioni dovute a potenziali e futuri cambiamenti normativi legati alla transizione in corso verso un'economia decarbonizzata (ad esempio, rischi legali o di natura finanziaria per il mancato rispetto degli standard di performance, ecc.), con una potenziale ricaduta, ad esempio, sulle tecnologie degli impianti, sui costi di compliance/ energetici, ecc o di natura operativa con aumento dei costi per approvvigionamenti e servizi.

LH ritiene che il cambiamento climatico rappresenta una sfida complessa e che i potenziali e futuri cambiamenti normativi e l'aumento di eventi meteorologici sempre più estremi e imprevedibili hanno infatti un impatto sul pianeta e sulla società, con potenziali ripercussioni a lungo termine su diversi settori e aziende. In questo senso, il Gruppo riconosce un rischio fisico e transizionale potenziale legato al cambiamento climatico in un orizzonte temporale di lungo periodo e continuerà a monitorare questo rischio potenziale nel corso degli anni.

Per quanto riguarda il breve e medio termine, considerando il settore in cui il Gruppo opera, LH ha attualmente classificato il rischio fisico (danni e ripercussioni su asset, servizi e persone) senza impatti rilevanti sull'operatività aziendale ed è stato valutato qualitativamente dalla Società con rischiosità bassa.

1.9. Strategia, modello aziendale e catena del valore

ESRS 2, SBM-1 – Strategia, modello aziendale e catena del valore

ESRS E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

ESRS G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

VSME-B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME – C1 – Strategia: modello aziendale e sostenibilità- iniziative

LA MISSION

Come da atto costitutivo del 2003, 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.

Gli Impegni di LUCCA HOLDING

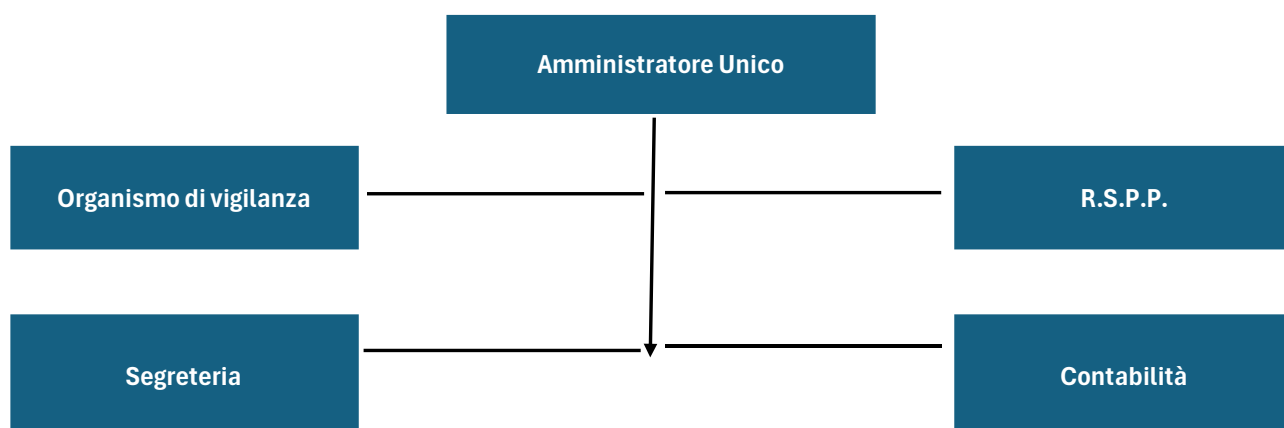
Lucca Holding orienta la propria attività al perseguimento di obiettivi di sostenibilità, creazione di valore pubblico e miglioramento continuo, assumendo i seguenti impegni:

- garantire l'erogazione di servizi di pubblica utilità finalizzati al benessere della collettività;
- contribuire alla creazione di valore pubblico, promuovendo attraverso le proprie attività lo sviluppo sostenibile e il miglioramento della qualità della vita della comunità amministrata dal Comune di Lucca;
- tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, adottando misure organizzative e preventive volte a ridurre i rischi di infortunio e di insorgenza di malattie professionali;
- valorizzare il capitale umano mediante percorsi di formazione continua, aggiornamento professionale, sensibilizzazione e sviluppo delle competenze;
- favorire rapporti di lavoro stabili, valorizzando la crescita professionale delle persone quale elemento essenziale per lo sviluppo della Società;
- garantire pari opportunità, prevenendo ogni forma di discriminazione e assicurando equità nei processi di selezione, sviluppo professionale e progressione di carriera;
- promuovere la parità di genere e favorire un ambiente di lavoro inclusivo, sostenendo la piena partecipazione delle donne e l'accesso a ruoli di responsabilità e leadership;
- contribuire alla transizione energetica, sostenendo la produzione e l'utilizzo di energia da fonti a ridotto impatto ambientale;
- favorire la creazione di nuove opportunità occupazionali e lo sviluppo di servizi innovativi e di qualità a beneficio del territorio;
- promuovere un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e collaborativo, orientato al benessere organizzativo e alla valorizzazione delle persone;

- coinvolgere il personale nella diffusione della cultura della sostenibilità, accrescendo la consapevolezza del contributo che ciascuno può apportare alla tutela dell'ambiente e allo sviluppo del territorio;
- sostenere il benessere dei dipendenti attraverso politiche di welfare aziendale e iniziative volte a favorire l'equilibrio tra vita privata e lavorativa;
- estendere i principi della sostenibilità all'intera catena del valore, privilegiando fornitori che adottino pratiche responsabili sotto il profilo ambientale, sociale e di governance e promuovendo l'acquisto di beni e servizi sostenibili;
- operare nel rispetto dell'ambiente e delle risorse naturali, promuovendo l'efficienza energetica, la riduzione delle emissioni, il corretto utilizzo delle risorse e una gestione responsabile dei rifiuti;
- prevenire e contrastare ogni forma di corruzione, attraverso l'adozione di adeguati sistemi di controllo, monitoraggio e gestione del rischio, nel rispetto della normativa vigente;
- garantire trasparenza, integrità e accountability nei confronti del Comune di Lucca, della cittadinanza, degli utenti e di tutti gli stakeholder;
- assicurare l'efficienza, la tracciabilità e la trasparenza dei processi di approvvigionamento;
- collaborare in modo continuativo con il Comune di Lucca per il perseguimento degli obiettivi di interesse pubblico;
- improntare i rapporti con tutti gli stakeholder ai principi di correttezza, trasparenza, lealtà, collaborazione e reciproco valore;
- assicurare una comunicazione chiara, completa e periodica delle politiche aziendali, delle iniziative intraprese e dei risultati conseguiti, favorendo un dialogo aperto e costante con gli stakeholder.

IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE

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



Il Gruppo Lucca Holding: LE SOCIETÀ' 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 S.r.l. è una società costituita nel 2015 a seguito della fusione tra Lucca Comics & Games e Lucca Polo Fiere e Congressi. La Società opera in regime di *in house providing* e svolge principalmente attività di organizzazione e

gestione di mostre, eventi e manifestazioni, con particolare attenzione alla promozione della cultura e alla valorizzazione del territorio.

Grazie alla propria esperienza, Lucca Crea è in grado di gestire eventi di rilievo nazionale e internazionale, quali fiere, festival e manifestazioni artistiche, contribuendo alla promozione delle tradizioni locali e del patrimonio monumentale della città di Lucca. Le attività svolte favoriscono inoltre lo sviluppo del tessuto economico e sociale del territorio, creando occasioni di incontro, scambio e crescita culturale.

La Società realizza eventi sia presso il proprio polo fieristico, sia in sedi esterne, tra cui le principali piazze cittadine e le mura urbane, con riferimento a manifestazioni quali LUCCA COMICS & GAMES, VERDEMURA, MURABILIA e COLLEZIONANDO. Lucca Crea collabora inoltre con numerose istituzioni, associazioni e realtà culturali e fieristiche a livello nazionale e internazionale.

Governance e assetto organizzativo

Il sistema di governance della Società si basa sui seguenti elementi principali:

- la nomina degli organi di amministrazione e controllo;
- lo Statuto societario, che disciplina i rapporti con il socio unico e l'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, nonché il controllo analogo da parte del Comune di Lucca;
- il Regolamento di Gruppo approvato dal Consiglio Comunale.

L'organo amministrativo è costituito da un Amministratore Unico, nella persona del dott. Nicola Lucchesi, nominato con deliberazione assembleare del 3 luglio 2025 e in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

L'organo di controllo è rappresentato dal Collegio Sindacale, nominato il 29 luglio 2025, composto dalla dott.ssa Paola Mazzoni (Presidente), dal dott. Giuseppe Lucchesi e dal dott. Gianluca Ghiglioni.

Sistema di compliance e presidi di controllo

La Società adotta e aggiorna annualmente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). A partire dal 2018, Lucca Crea ha inoltre adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrato con il suddetto Piano.

A presidio dell'efficacia e dell'osservanza del sistema di prevenzione della corruzione e del Modello 231, la Società ha istituito un Organismo di Vigilanza monocratico, che svolge anche funzioni di attestazione in materia di trasparenza, verificando il rispetto degli obblighi previsti dalla normativa vigente.

Inquadramento normativo e attività di stazione appaltante

In quanto società operante in regime di *in house providing*, Lucca Crea è soggetta all'applicazione del Codice dei Contratti Pubblici e dei relativi regolamenti attuativi. La Società opera quale Stazione Appaltante ed è iscritta all'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti istituita presso ANAC, utilizzando la piattaforma telematica regionale START per la gestione delle procedure di affidamento.

La Società è inoltre iscritta all'UIF e ha individuato il soggetto gestore per le comunicazioni in materia di antiriciclaggio, con riferimento alla segnalazione di operazioni sospette rilevate nell'ambito delle attività istituzionali.

Ulteriori aspetti regolatori e riconoscimenti

Lucca Crea non svolge attività economiche in regime di diritti speciali o esclusivi in combinazione con attività svolte in regime di mercato, e non rientra pertanto nell'ambito di applicazione della disciplina sulla separazione contabile di cui all'art. 6, comma 1 del TUSP.

La Società ha inoltre ottenuto dall'AGCM il *Rating di Legalità*, riconoscimento che attesta il rispetto di elevati standard di trasparenza, correttezza e affidabilità nella gestione delle proprie attività.



LUCCA RISCOSSIONI E SERVIZI srl

Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. è una società strumentale interamente partecipata dal Comune di Lucca che opera, secondo il modello dell'*in house providing*, esclusivamente a favore dell'Ente socio. La Società, costituita nel 2004, svolge attività di gestione, accertamento e riscossione delle entrate tributarie ed extra-tributarie, contribuendo al miglioramento dell'efficienza amministrativa e al rafforzamento del rapporto tra cittadinanza e amministrazione pubblica.

Oltre alle attività di riscossione ordinaria e coattiva, la Società fornisce servizi di supporto e consulenza nella gestione delle entrate pubbliche, con l'obiettivo di garantire trasparenza, efficacia e qualità dei servizi resi alla collettività. Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. gestisce inoltre i servizi cimiteriali e i servizi energetici, inclusa la gestione dell'illuminazione pubblica e degli impianti fotovoltaici di proprietà comunale, contribuendo alla produzione di energia da fonti rinnovabili.

La missione della Società è orientata alla promozione di una gestione responsabile e sostenibile delle risorse pubbliche, in un'ottica di costante attenzione alle esigenze della comunità locale.

Attività svolte

Attualmente la Società opera per conto del Comune di Lucca nelle seguenti attività:

- servizio di Contact Center per gli uffici comunali;
- gestione, accertamento e riscossione del Canone Unico Patrimoniale e gestione delle Pubbliche Affissioni;
- riscossione coattiva delle entrate comunali;
- gestione della riscossione ordinaria e coattiva delle sanzioni relative alle violazioni del Codice della Strada;
- servizi cimiteriali;
- gestione dell'illuminazione pubblica e dei servizi energetici.

Governance e assetto organizzativo

Analogamente alle altre società del Gruppo, il sistema di governance di Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. si basa sui seguenti elementi:

- nomina degli organi di amministrazione e di controllo;
- Statuto societario, che attribuisce al socio unico le funzioni di direzione e coordinamento e disciplina l'esercizio del controllo analogo da parte del Comune di Lucca;
- Regolamento di Gruppo approvato dal Consiglio Comunale.

L'organo amministrativo, nominato dall'Assemblea ordinaria dei soci in data 6 giugno 2023, rimane in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025 ed è costituito da un Consiglio di Amministrazione composto da tre membri: la dott.ssa Giada Martinelli (Presidente), l'avv. Donatella Nelli e il sig. Luca Bianchi (Consiglieri).

L'organo di controllo è rappresentato dal Collegio Sindacale, nominato con Assemblea dei soci del 21 maggio 2025 e in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027, composto dal dott. Franco Della Nina (Presidente), dalla dott.ssa Elisabetta Viani e dal dott. Sergio Mazzoni.

La Società si avvale inoltre di un Direttore Generale, dott. Mauro Natali, che ricopre anche i ruoli di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT), Datore di Lavoro e Responsabile della Sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

Sistema di compliance e presidi di controllo

Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. adotta e aggiorna annualmente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). A partire dal 2022 ha inoltre adottato

il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrato con il suddetto Piano.

A presidio del sistema di prevenzione della corruzione e del rispetto del Modello 231, la Società si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico che svolge anche funzioni di attestazione in materia di trasparenza, verificando il rispetto degli obblighi normativi previsti.

Inquadramento normativo e ruolo di stazione appaltante

In quanto società operante in regime di *in house providing*, la Società è soggetta all'applicazione del Codice dei Contratti Pubblici e dei relativi regolamenti attuativi. Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. opera quale Stazione Appaltante ed è iscritta all'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti presso ANAC, utilizzando la piattaforma telematica regionale START per la gestione delle procedure di affidamento.

La Società è inoltre iscritta all'UIF e ha individuato il soggetto gestore per le comunicazioni in materia di anticiclaggio, relative alla segnalazione di operazioni sospette rilevate nello svolgimento delle attività istituzionali.

Certificazioni e riconoscimenti

Lucca Riscossioni e Servizi S.r.l. dispone delle certificazioni UNI EN ISO 9001 per i servizi di riscossione, pubbliche affissioni ed energia, e UNI EN ISO 14001 per le attività relative ai servizi cimiteriali, entrambe rinnovate a novembre 2024. La Società è inoltre in possesso della certificazione ESCo conforme alla norma UNI CEI 11352, che attesta la capacità di fornire servizi integrati per interventi di efficientamento energetico.

La Società ha infine ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) il *Rating di Legalità*, con punteggio ****++**, a riconoscimento dell'impegno costante verso i principi di trasparenza, correttezza e responsabilità nella gestione delle proprie attività.



LUCCA PLUS srl

Lucca Plus S.r.l. opera secondo il modello dell'*in house providing* e si occupa della gestione e valorizzazione del sistema della sosta nella città di Lucca. La Società ha l'obiettivo di facilitare l'accesso al centro storico e alle aree limitrofe, garantendo soluzioni di parcheggio efficienti, accessibili e funzionali per residenti e visitatori.

Lucca Plus gestisce parcheggi a pagamento e gratuiti e assicura un servizio orientato alla qualità, con particolare attenzione alla sicurezza e alla fruibilità da parte degli utenti. La Società offre inoltre servizi informativi, tra cui la disponibilità in tempo reale dei posti auto, tariffe dedicate e iniziative promozionali. A partire dal 2024, è stata inoltre affidata alla Società la gestione della bigliettazione delle torri civiche e dell'Orto Botanico della città di Lucca.

Nell'ambito delle proprie attività, Lucca Plus promuove iniziative volte a incentivare la mobilità sostenibile e l'utilizzo di mezzi di trasporto alternativi, contribuendo alla riduzione del traffico e dell'impatto ambientale sul territorio comunale.

La Società opera quale concessionaria del Comune di Lucca, che esercita sulla stessa il controllo analogo secondo il modello in house, e ha per oggetto principale:

- la progettazione, realizzazione e gestione di sistemi integrati di parcheggio e aree di sosta nel territorio comunale;
- lo svolgimento di attività di accoglienza, informazione e promozione dell'offerta turistica, attraverso servizi strumentali alle funzioni dell'Ente;
- la gestione e il rilascio dei permessi relativi alla circolazione e alla sosta nel centro storico, secondo la normativa vigente e le disposizioni comunali.

Governance e assetto organizzativo

Analogamente alle altre società in house del Gruppo, il sistema di governance di Lucca Plus S.r.l. si basa sui seguenti elementi:

- nomina degli organi di amministrazione e controllo;
- Statuto societario, che disciplina l'esercizio del controllo analogo da parte del Comune di Lucca e le attività di direzione e coordinamento del socio unico;
- Regolamento di Gruppo approvato dal Consiglio Comunale.

L'organo amministrativo è costituito da un Amministratore Unico, nella persona del dott. Roberto Di Grazia, nominato dall'Assemblea dei soci in data 28 aprile 2025 e in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

L'organo di controllo è rappresentato da un Revisore Unico, nella persona della dott.ssa Raffaella Andreotti, nominata con Assemblea dei soci del 28 aprile 2025 e in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.

Sistema di compliance e presidi di controllo

La Società adotta e aggiorna annualmente il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT). A partire dal 2014 ha inoltre adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, integrato con il suddetto Piano.

A presidio del sistema di controllo interno, Lucca Plus S.r.l. si è dotata di un Organismo di Vigilanza monocratico, che svolge anche funzioni di attestazione in materia di trasparenza e verifica l'osservanza degli obblighi normativi e organizzativi previsti.

Inquadramento normativo e attività regolamentate

In quanto società operante in regime di *in house providing*, Lucca Plus S.r.l. è soggetta all'applicazione del Codice dei Contratti Pubblici e dei relativi regolamenti attuativi. La Società opera quale Stazione Appaltante ed è iscritta all'Anagrafe delle Stazioni Appaltanti presso ANAC, utilizzando la piattaforma telematica regionale START per la gestione delle procedure di affidamento.

La Società è inoltre iscritta all'UIF e ha individuato il soggetto gestore per le comunicazioni in materia di antiriciclaggio, con riferimento alla segnalazione di operazioni sospette rilevate nell'esercizio delle attività istituzionali.

Lucca Plus S.r.l. non svolge attività economiche in regime di diritti speciali o esclusivi in combinazione con attività di mercato e non rientra pertanto nell'ambito di applicazione delle disposizioni in materia di separazione contabile di cui all'art. 6, comma 1 del TUSP.

Carta dei servizi

La Società adotta una Carta dei Servizi che disciplina le modalità di erogazione dei servizi alla cittadinanza, ispirata ai principi di eguaglianza e imparzialità, continuità, trasparenza e partecipazione, nonché di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa.



GESAM RETI SpA

GESAM Reti S.p.A. è un'azienda attiva nella gestione e distribuzione di servizi a rete, con particolare riferimento al settore della distribuzione del gas naturale e del GPL nel territorio di Lucca e in alcuni Comuni della provincia. La Società è proprietaria e gestisce le infrastrutture di rete, occupandosi della progettazione, realizzazione, manutenzione e gestione delle reti e degli impianti, nonché delle attività di misura e delle ulteriori operazioni connesse al servizio di distribuzione del gas, in conformità alla normativa di settore e alle disposizioni dell'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ARERA).

GESAM Reti è inoltre impegnata nello sviluppo e nella gestione delle infrastrutture di propria proprietà, contribuendo a garantire un servizio efficiente, sicuro e di qualità per utenti industriali e domestici.

Assetto proprietario e appartenenza al Gruppo

La Società è partecipata da Lucca Holding S.p.A. per il 56,71%, da Toscana Energia S.p.A. per il 42,96% e dal Comune di Capannori per lo 0,33%. GESAM Reti S.p.A. rientra nel perimetro del Gruppo Lucca Holding, che esercita su di essa attività di direzione e coordinamento.

Governance e struttura organizzativa

La Società adotta il modello di governance tradizionale, articolato in Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale. La revisione legale dei conti è affidata a una società di revisione ai sensi del D.Lgs. 39/2010.

Il Consiglio di Amministrazione in carica, nominato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2025, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027 ed è composto dal dott. Marco Agnitti (Presidente), dal dott. Lorenzo Lucatelli (Vicepresidente e Consigliere delegato), dalla dott.ssa Silvia Francesconi, dalla dott.ssa Chiara Ganz e dal dott. Salvatore Bevilacqua.

La direzione generale è affidata al dott. Fabio Vantaggiato.

Il Collegio Sindacale, nominato nella medesima data, è composto dal dott. Giorgio Bigongiari (Presidente), dal dott. Nicola Strappaghetti e dalla dott.ssa Giuliana Nieri.

Sistema di controllo interno e gestione aziendale

GESAM Reti S.p.A. ha implementato un sistema strutturato di controllo interno che garantisce il coinvolgimento delle funzioni dirigenziali e direttive nell'accesso e nell'analisi dei dati aziendali. Tale sistema si concretizza nella predisposizione di un documento annuale di programmazione e controllo, sotto forma di budget economico-finanziario, condiviso tra le funzioni coinvolte e successivamente approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Compliance, etica e prevenzione della corruzione

La Società ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, con l'obiettivo di prevenire i reati presupposto e rafforzare il sistema di controllo interno. Il Modello prevede la presenza di un Organismo di Vigilanza, composto da un Presidente e due membri effettivi.

Già dal 2008, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Codice Etico aziendale, successivamente integrato con il Codice di Comportamento in conformità alla Legge 190/2012 e aggiornato in recepimento del D.P.R. 13 giugno 2023 n. 81. Il documento definisce principi, regole di comportamento e presidi di controllo, includendo la figura del Garante a cui è possibile rivolgersi per segnalazioni o richieste di approfondimento.

In attuazione della normativa in materia di trasparenza e anticorruzione (D.Lgs. 33/2013 e Legge 190/2012), la Società ha adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, il Codice di Comportamento, il Regolamento per l'accesso civico generalizzato e ha istituito la sezione "Amministrazione Trasparente" sul proprio sito istituzionale.

È inoltre attivo il sistema di whistleblowing, aggiornato in conformità al D.Lgs. 24/2023 di recepimento della Direttiva (UE) 2019/1937, con piattaforma dedicata per la gestione delle segnalazioni di illeciti.

Qualità, ambiente e sostenibilità

GESAM Reti S.p.A. è certificata EMAS e dispone delle certificazioni UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 14001, rinnovate a maggio 2024. La Società adotta un sistema integrato di qualità e ambiente orientato al miglioramento continuo e alla riduzione degli impatti ambientali.

L'impegno verso la sostenibilità si concretizza anche attraverso la redazione del Bilancio di Sostenibilità, avviata a partire dal 2023, quale strumento di trasparenza e dialogo con gli stakeholder.

La Società promuove l'innovazione tecnologica e la collaborazione con enti pubblici e privati per lo sviluppo di soluzioni infrastrutturali efficienti e sostenibili, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni delle reti e la qualità del servizio.

Relazione con gli stakeholder

GESAM Reti S.p.A. riconosce il ruolo centrale del dialogo con gli stakeholder come elemento strategico per la crescita aziendale. L'azienda si impegna a mantenere elevati standard di servizio, migliorare la qualità della vita degli utenti e promuovere l'efficienza delle infrastrutture, attraverso un confronto continuo e costruttivo con tutti i soggetti interessati.

Il principio guida dell'azione aziendale è orientato alla crescita sostenibile e condivisa, sintetizzato nella volontà di rafforzare la collaborazione con gli stakeholder come leva per lo sviluppo futuro della Società.



GEAL SpA

GEAL S.p.A. è una società attiva nella gestione del servizio idrico integrato nel territorio del Comune di Lucca. L'azienda opera nel settore della captazione, potabilizzazione e distribuzione dell'acqua destinata al consumo umano, nonché nella raccolta, convogliamento e depurazione delle acque reflue prima della loro restituzione ai corpi idrici ricettori. Le fonti di approvvigionamento comprendono acque superficiali e profonde del bacino del fiume Serchio.

L'attività è regolata dalla normativa nazionale di settore ed è soggetta al controllo dell'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ARERA), che definisce gli standard qualitativi e tariffari del servizio idrico integrato.

Assetto proprietario e governance

La Società è partecipata per il 52% da Lucca Holding S.p.A. e per il 48% da Acea S.p.A. GEAL S.p.A. rientra nel perimetro del Gruppo Lucca Holding ed è soggetta a controllo congiunto in virtù delle disposizioni statutarie e degli accordi societari vigenti.

La Società adotta il modello di governance tradizionale, basato su Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea dei soci del 13 maggio 2025, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027 ed è composto dal dott. Riccardo Maria Cavarani (Presidente), dal dott. Salvatore Pipus (Amministratore e Direttore Generale) e dai consiglieri Elvira Angrisani, Iacopo Aquilini, Leonardo Bandettini, Marco Mosconi e Claudia Giuntini.

Il Collegio Sindacale, nominato nella medesima data, è composto dalla dott.ssa Paola Mazzoni (Presidente) e dai sindaci effettivi dott. Mirko Pardini e dott. Domenico Graziano.

Sistema di controllo interno e pianificazione

GEAL S.p.A. ha implementato un sistema strutturato di controllo interno che garantisce l'accesso ai dati aziendali da parte delle funzioni dirigenziali e direttive, al fine di consentire un efficace presidio dei processi gestionali. Tale sistema si concretizza nella predisposizione di un documento annuale di programmazione e controllo, sotto forma di budget economico-finanziario, condiviso tra le funzioni coinvolte e successivamente sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Modello 231, etica e prevenzione della corruzione

La Società ha adottato sin dal 2008 un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, finalizzato alla prevenzione dei reati presupposto e al rafforzamento del sistema di governance aziendale. Il Modello è affiancato da un Codice Etico che definisce i principi di comportamento cui devono attenersi amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e consulenti.

Il Modello prevede la presenza di un Organismo di Vigilanza, composto da un Presidente e due membri effettivi, incaricato di monitorarne l'efficacia e l'osservanza. Nel 2023 il Modello è stato aggiornato con l'introduzione del sistema di whistleblowing, in conformità alla normativa vigente.

La struttura complessiva del sistema di compliance include inoltre la revisione legale volontaria dei conti, la funzione Risk & Compliance e l'adozione di sistemi di gestione certificati, tra cui il Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione.

Sistema di gestione integrato e certificazioni

GEAL S.p.A. ha sviluppato un Sistema di Gestione Integrato (SGI) che comprende qualità, ambiente, salute e sicurezza e anticorruzione. La Società è certificata secondo i seguenti standard:

- UNI EN ISO 9001 (Qualità), dal 2003;
- UNI EN ISO 14001 (Ambiente), dal 2011;
- UNI ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro), dal 2011;

- UNI ISO 37001 (Prevenzione della corruzione), dal 2020.

Il Sistema di Gestione Integrato si basa su una Politica Integrata che definisce i principi e gli obiettivi strategici aziendali, orientati al miglioramento continuo delle performance e all'efficienza dei processi. La revisione periodica dei processi interni consente l'aggiornamento costante delle procedure e delle politiche aziendali, in coerenza con le best practice e con gli standard internazionali di riferimento.

Carta dei servizi e rapporto con l'utenza

GEAL adotta una Carta del Servizio Idrico Integrato che recepisce le disposizioni dell'ARERA e costituisce parte integrante del contratto di utenza. Il documento definisce i livelli di qualità del servizio, le modalità di erogazione e le regole di relazione tra gestore e utenti, garantendo trasparenza, uniformità e tutela del consumatore.

Sostenibilità e relazione con il territorio

La Società è fortemente impegnata nella tutela della risorsa idrica e nella promozione della sostenibilità ambientale. Attraverso attività di sensibilizzazione rivolte alla comunità, GEAL promuove comportamenti responsabili orientati al risparmio idrico e alla protezione delle risorse naturali.

L'azienda contribuisce attivamente alla creazione di valore per il territorio, con un approccio orientato alla qualità del servizio, all'innovazione tecnologica e al miglioramento continuo delle infrastrutture idriche.

GEAL S.p.A. redige il proprio Bilancio di Sostenibilità a partire dal 2022, confermando il proprio impegno verso trasparenza, accountability e dialogo con gli stakeholder.

SISTEMA AMBIENTE SpA



Sistema Ambiente S.p.A. opera nel settore della gestione dei rifiuti e dell'igiene urbana in regime di concessione, con sede in Toscana. La Società è responsabile dei servizi di igiene urbana, comprendenti la raccolta, il trasporto, il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani e speciali, nonché le attività di spazzamento e lavaggio stradale, rimozione di scarichi abusivi, pulizia delle aree mercatali e fieristiche e servizi di disinfestazione e derattizzazione.

L'attività è svolta con un approccio orientato alla sostenibilità ambientale, al recupero e al riciclo dei materiali, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale e promuovere una gestione efficiente delle risorse.

Assetto societario e rapporti di gruppo

La Società opera in regime di concessione esclusiva per il Comune di Lucca, con scadenza al 31 dicembre 2029, includendo anche la gestione del servizio di riscossione e recupero della tariffa rifiuti.

Sistema Ambiente S.p.A. è soggetta all'attività di direzione e coordinamento di Lucca Holding S.p.A. Il capitale sociale è detenuto per il 63,44% da Lucca Holding S.p.A. e per il 36,56% da IREN Ambiente S.p.A.

L'attività è sottoposta alla regolazione e al controllo dell'Autorità di Regolazione per Energia, Reti e Ambiente (ARERA), che definisce gli standard di qualità e le condizioni di erogazione del servizio.

Governance e assetto organizzativo

La Società adotta il modello di governance tradizionale, articolato in Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli azionisti del 28 aprile 2025, resterà in carica fino all'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027 ed è composto dalla Presidente dott.ssa Sandra Bianchi, dalla dott.ssa Elena Del Frate (consigliere) e dal dott. Marco Conti (Amministratore Delegato designato dal socio IREN Ambiente S.p.A.), al quale sono attribuite le deleghe gestionali previste dallo statuto.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non detiene deleghe operative.

Il Collegio Sindacale, nominato nella medesima data, è composto dal Presidente dott. Alessandro Capocchi, dalla dott.ssa Nadia Lazzarini e dal dott. Ilio Menicucci, in carica fino al 31 dicembre 2025.

La revisione legale dei conti è affidata alla società Crowe Bompani A.S. S.p.A., incaricata per il triennio 2025–2027 a seguito di procedura di selezione espletata dalla capogruppo Lucca Holding S.p.A.

Sistema di controllo e responsabilità gestionali

L'Amministratore Delegato ricopre il ruolo di datore di lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e garantisce il coordinamento operativo della Società. Lo stesso informa periodicamente il Consiglio di Amministrazione e l'Organo di Controllo sull'andamento della gestione, sull'evoluzione prevedibile e sulle operazioni di maggiore rilievo economico, finanziario e patrimoniale.

La Società ha implementato un sistema di controllo interno che consente il monitoraggio continuo delle attività operative e la verifica della corretta esecuzione dei servizi sul territorio.

Qualità del servizio e sistema di gestione

Sistema Ambiente S.p.A. opera in conformità al sistema di gestione per la qualità certificato UNI EN ISO 9001 e agli standard previsti dalla Carta della Qualità del servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani.

La gestione delle anomalie e delle non conformità, anche tramite il sistema implementato in coerenza con il TQRIF di ARERA, unitamente al controllo costante delle attività operative sul territorio e alla pianificazione dei servizi, rappresenta un elemento centrale per il miglioramento continuo delle prestazioni e del livello di soddisfazione degli utenti.

Ambiente, innovazione e sostenibilità

Nel gennaio 2025 la Società ha completato il percorso di certificazione UNI EN ISO 14001:2015, che si affianca alle certificazioni UNI EN ISO 9001 e UNI EN ISO 45001 già ottenute in materia di qualità e salute e sicurezza sul lavoro.

Il Sistema di Gestione Integrato consente di garantire un approccio strutturato e dinamico ai processi aziendali, in coerenza con la strategia e la politica aziendale, assicurando il miglioramento continuo delle performance e il soddisfacimento delle aspettative degli stakeholder, tra cui utenti, cittadini, dipendenti, soci ed enti del territorio.

Rapporto con il territorio e stakeholder

Sistema Ambiente S.p.A. promuove l'innovazione tecnologica e la sostenibilità ambientale attraverso l'adozione di soluzioni avanzate per il riciclo e il recupero dei materiali. La Società è inoltre impegnata nella promozione della raccolta differenziata e nella sensibilizzazione della comunità sull'importanza della riduzione dei rifiuti e della tutela dell'ambiente.

La Società fornisce inoltre servizi di supporto e consulenza a imprese ed enti pubblici, contribuendo a migliorare la gestione delle pratiche ambientali e a promuovere comportamenti responsabili e sostenibili.

L'Approccio alla Sostenibilità di Lucca Holding

LH è da sempre impegnata nell'adozione di un approccio orientato alla sostenibilità, promuovendo principi di responsabilità ambientale, sociale ed economica sia all'interno della propria organizzazione sia nei confronti delle società incluse nel perimetro di rendicontazione. In tale contesto, il Gruppo favorisce l'adozione di pratiche finalizzate alla riduzione degli impatti ambientali e al contributo attivo al benessere delle comunità in cui opera.

Questo orientamento si concretizza nelle politiche e nei modelli di gestione adottati da LH e si riflette nelle iniziative di responsabilità sociale sviluppate dalle società controllate, nonché in un dialogo continuo e strutturato con i principali stakeholder, tra cui clienti, fornitori, partner

strategici, associazioni di categoria, centri di ricerca e università, enti regolatori e comunità locali.

Qualità dei servizi, tutela dell'ambiente e salute e sicurezza sul lavoro rappresentano valori fondamentali e trasversali per la Società e per l'intero Gruppo, costituendo i pilastri della strategia aziendale. In particolare, l'approccio alla sostenibilità si articola nei seguenti ambiti prioritari:

- miglioramento continuo dell'efficienza energetica dei processi operativi e gestionali;
- gestione sostenibile delle risorse, attraverso approvvigionamenti responsabili, uso efficiente delle risorse naturali e riduzione degli sprechi, con particolare attenzione al recupero e al riciclo;
- promozione dell'innovazione tecnologica, mediante investimenti in soluzioni avanzate finalizzate a migliorare la sostenibilità dei prodotti, dei servizi e dei processi;
- tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, perseguita attraverso l'adozione di standard rigorosi, il rispetto della normativa vigente e programmi strutturati di formazione e sensibilizzazione continua;
- impegno sociale e territoriale, realizzato attraverso la collaborazione con le comunità locali per lo sviluppo di iniziative volte a migliorare la qualità della vita e a generare valore condiviso.

Nel medio-lungo periodo, Lucca Holding intende affrontare con determinazione le principali sfide connesse all'evoluzione del contesto normativo e ambientale, tra cui l'adattamento alle nuove disposizioni in materia di sostenibilità e cambiamento climatico, il mantenimento di un equilibrio tra crescita economica e tutela dell'ambiente, nonché il rafforzamento della collaborazione con partner e fornitori al fine di promuovere comportamenti responsabili lungo l'intera catena del valore.

1.10. Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS S1-2 – Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti



Gli stakeholder sono individui, gruppi o organizzazioni, interni o esterni, che possono influenzare direttamente o indirettamente le attività di un'organizzazione, oppure essere da queste influenzati, in virtù del loro coinvolgimento nelle operazioni aziendali o del loro ruolo nel successo dell'impresa.

La Società attribuisce particolare importanza al mantenimento di relazioni stabili e continuative con tutti i propri stakeholder. Un rapporto fondato sul dialogo costante e sul coinvolgimento attivo rappresenta un elemento essenziale della responsabilità della Società nei confronti del contesto sociale ed economico in cui opera.

Gli stakeholder esprimono una pluralità di interessi e aspettative: la capacità di instaurare e mantenere relazioni solide e durature costituisce un fattore determinante per la creazione di valore condiviso nel lungo periodo. La comprensione delle diverse esigenze consente inoltre di anticipare potenziali criticità e di orientare in modo più efficace le scelte e le azioni aziendali.

L'identificazione puntuale dei principali portatori di interesse e la definizione dei canali di dialogo più adeguati rappresentano il punto di partenza per un efficace processo di stakeholder engagement. In tale ottica, la Società monitora in modo continuo aspettative, bisogni e opinioni dei propri interlocutori, anche al fine di integrare tali elementi nei processi decisionali.

Le società del Gruppo svolgono attività periodiche di engagement, con particolare riferimento al coinvolgimento degli stakeholder sui temi ESG in occasione dell'aggiornamento dell'analisi di materialità. Il coinvolgimento avviene secondo modalità differenziate in base alla tipologia di stakeholder e alla natura delle tematiche affrontate.

I canali di comunicazione e dialogo includono, a titolo esemplificativo, riunioni periodiche, strumenti di feedback, workshop, focus group, pubblicazioni istituzionali e comunicazioni tramite siti web e altri strumenti informativi dedicati.

Attraverso un approccio improntato alla trasparenza e all'apertura, la Società mira a garantire che le istanze e le preoccupazioni degli stakeholder siano adeguatamente considerate nei processi decisionali e nelle iniziative aziendali. Tale approccio consente di rafforzare relazioni basate sulla fiducia e sulla collaborazione, contribuendo alla creazione di valore sostenibile nel tempo.

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

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

CATEGORIE	SOTTO-CATEGORIE	INTERNO/ESTERNO	VALUTAZIONE	CANALI DI COMUNICAZIONE	FREQUENZA DI COMUNICAZIONE	ESIGENZE	ASPETTATIVE
Fornitori	Fornitori	ESTERNO	Istituzionale	- Protocollo / Pec/ Mail / telefono	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto degli accordi contrattuali	1. Collaborazione
				- Riunioni / Call		2. Pagamento delle fatture entro la scadenza	2. Definizione chiara dei requisiti contrattuali
				- Portale / Albo fornitori		3. Rispetto della normativa applicabile	3. Continuità dell'affidamento nel rispetto dei principi di rotazione e della concorrenza
				- Sito			
Clienti	Clienti	ESTERNO	Istituzionale	- Sito / Social	Occasionale, a seconda delle necessità che si verificano	1. Rispetto degli accordi contrattuali	1. Collaborazione
				- Protocollo/Pec/ Mail / Telefono		2. Rispetto della normativa applicabile	2. Definizione chiara dei requisiti contrattuali
				- Stampa/ redazioni on line			
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	Almeno 1 volta/anno per incontro sindacale con vertici aziendali, assemblee sindacali	1. Stipendio congrui rispetto alle mansioni e al CCNL applicabile	1. Clima aziendale positivo, collaborativo, inclusivo e multidisciplinare
				- Riunioni sindacali ed assemblee		2. Rispetto dei diritti dei lavoratori	2. Politica aziendale di welfare
				- Incontri periodici		3. Rispetto della normativa applicabile	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, IRL, 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

Stakeholder interni e relazioni con il sistema esteso di valore

Tra le principali categorie di stakeholder interni rientra la forza lavoro del Gruppo, composta da dirigenti, responsabili e personale operativo. I dipendenti rappresentano un elemento centrale per le Società del perimetro di rendicontazione, in quanto possono essere significativamente impattati dalle attività aziendali e, al contempo, contribuiscono in modo determinante allo sviluppo e al successo del Gruppo.



WORKFORCE

Le Società tengono in considerazione le aspettative del **personale** in materia di rispetto dei diritti umani, qualità del lavoro, continuità occupazionale e opportunità di crescita professionale. Le opinioni e i valori dei lavoratori contribuiscono inoltre alla definizione e all'evoluzione della cultura aziendale.

Il Gruppo promuove un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e collaborativo, orientato al benessere delle persone. La valorizzazione del capitale umano favorisce livelli più elevati di motivazione, coinvolgimento e produttività, contribuendo al rafforzamento della cultura organizzativa. Il rispetto dei diritti dei lavoratori, sia interni sia lungo la catena del valore, rappresenta un principio essenziale per la prevenzione di situazioni di conflitto e per il mantenimento di un clima aziendale equilibrato.

Le Società adottano canali di comunicazione aperti e strumenti di gestione proattiva delle criticità, con l'obiettivo di affrontare tempestivamente eventuali problematiche e garantire un ambiente di lavoro armonioso. Le aspettative dei dipendenti in termini di sviluppo professionale, equilibrio tra vita privata e lavoro e percorsi di crescita sono integrate, per quanto possibile, nelle politiche di gestione delle risorse umane e nei processi di selezione e retention.

La comunicazione interna avviene attraverso diversi strumenti e momenti di confronto, tra cui incontri periodici con le Direzioni Risorse Umane, riunioni dedicate alla salute e sicurezza sul lavoro, incontri sindacali, seminari, webinar, survey e focus group. A questi si affiancano strumenti digitali quali intranet aziendale, newsletter e piattaforme dedicate, inclusi i canali per le segnalazioni (whistleblowing).

Il dialogo con il personale è inoltre supportato dai sistemi di gestione certificati secondo standard ISO, che contribuiscono a garantire trasparenza, tracciabilità e miglioramento continuo dei processi. L'investimento nella formazione del personale è considerato un elemento strategico, in quanto contribuisce sia allo sviluppo delle competenze individuali sia al rafforzamento della competitività aziendale.

Stakeholder della catena del valore (clienti e fornitori)

Le relazioni con gli stakeholder della catena del valore, in particolare **clienti e fornitori**, sono presidiate attraverso strumenti strutturati di dialogo e monitoraggio, quali informative, survey e questionari, processi di prequalifica e qualificazione degli albi fornitori, lettere di impegno, audit, verifiche ispettive e incontri periodici finalizzati allo sviluppo di partnership.



Tali attività consentono di mantenere una conoscenza aggiornata delle dinamiche di mercato e delle esigenze degli stakeholder esterni, contribuendo al miglioramento continuo dei processi e dei servizi.

Comunità locali



Le esigenze e le aspettative delle **comunità locali** rappresentano un elemento centrale nelle strategie del Gruppo. Le Società promuovono iniziative orientate alla sostenibilità e all'innovazione, favorendo investimenti in tecnologie e pratiche volte alla riduzione degli impatti ambientali e al miglioramento della qualità della vita nei territori di riferimento.

L'impegno verso lo sviluppo locale si traduce anche nella creazione di occupazione, nel sostegno all'economia del territorio e nella realizzazione di iniziative di valore sociale. Il dialogo con le comunità avviene principalmente attraverso tavoli di confronto, incontri istituzionali, partnership e collaborazioni con attori locali.

Clienti e utenti finali

Gli interessi, le aspettative e i diritti dei **clienti** e degli **utenti finali** costituiscono un elemento fondamentale nella definizione delle strategie aziendali, in quanto le Società erogano servizi rivolti direttamente alla collettività.



Il feedback degli utenti è incoraggiato e rappresenta una fonte essenziale per il miglioramento continuo dei servizi. La trasparenza e la comunicazione verso l'utenza sono garantite attraverso strumenti quali workshop, webinar, survey e tavoli di confronto, con l'obiettivo di rafforzare il rapporto di fiducia e migliorare la qualità complessiva dei servizi erogati.

1.11. La doppia materialità

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

ESRS 2, IRO-1 – Descrizione del processo per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti

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.

Lucca Holding ha riesaminato, con riferimento all'esercizio 2025, gli esiti dell'analisi di doppia materialità svolta nell'esercizio precedente, al fine di verificare l'eventuale presenza di modifiche significative negli impatti, nei rischi e nelle opportunità connessi ai temi di sostenibilità. Non essendo emersi elementi tali da modificare sostanzialmente le valutazioni effettuate, gli esiti dell'analisi sono stati confermati.

Il processo originariamente seguito per lo svolgimento dell'analisi di materialità, oggetto di riesame nel 2025, 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:

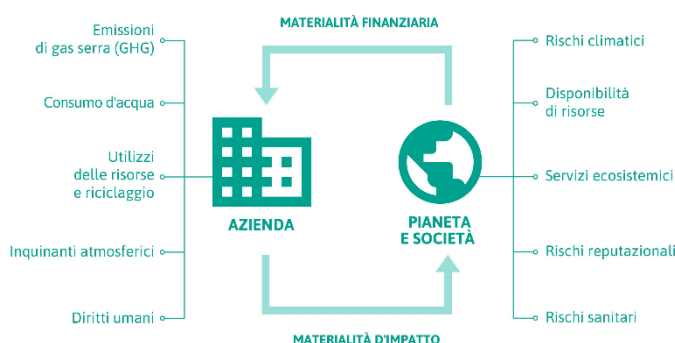
- un'analisi di benchmarking con altre **società holding di pubblici servizi** effettuata grazie alla ricerca e all'analisi di report di sostenibilità e/o informazioni rese pubbliche, nonché l'analisi delle fonti esterne come le tendenze settoriali ESG per identificare se esistono delle best practice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

	S1	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

Si riportano nelle pagine seguenti 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 e di seguito una tabella in cui 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 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 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.	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

TEMA	ESRS	SOTTO-TEMI DI SOSTENIBILITA'	DESCRIZIONE DEL RISCHIO / OPPORTUNITÀ	R/O	FONTE (Impatti, dipendenze...)	PUNTO DELLA CATENA DEL VALORE DOVE SI GENERA IL RISCHIO/OPPORT.	ORIZZONTE TEMPORALE RAGIONEVOLMENTE ATTESO DEL RISCHIO/OPPORTUNITÀ
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

Il processo ha considerato separatamente le due dimensioni della doppia materialità. La materialità d'impatto è stata valutata considerando la gravità degli impatti effettivi e potenziali e, per questi ultimi, la relativa probabilità di accadimento. La materialità finanziaria è stata valutata considerando la probabilità e l'entità dei possibili effetti economico-finanziari connessi ai rischi e alle opportunità di sostenibilità. Le valutazioni espresse dagli stakeholder hanno costituito un elemento informativo del processo e sono state integrate con le analisi svolte dai referenti aziendali.

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 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 indicati deriva dall'esito della valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità, effettuata considerando le due dimensioni della doppia materialità e tenendo conto anche delle valutazioni espresse dagli stakeholder coinvolti.

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

ESRS E2-1 – Politiche relative all'inquinamento

ESRS E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

VSME-B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

Sebbene, sulla base dell'analisi di doppia materialità, le tematiche ambientali non abbiano superato la soglia di rilevanza adottata, le società del Gruppo e Lucca Holding S.p.A. mantengono un impegno costante nella riduzione degli impatti ambientali, attraverso l'identificazione preventiva dei fattori di rischio e l'adozione di procedure e strumenti di gestione adeguati.

In tale contesto, le Società del Gruppo:

- adottano tecnologie avanzate per la tutela ambientale, l'efficienza energetica e l'uso sostenibile delle risorse, contribuendo alla mitigazione dei cambiamenti climatici e alla salvaguardia del patrimonio naturale e della biodiversità;
- promuovono iniziative finalizzate alla riduzione dei consumi energetici e idrici nei processi operativi;
- operano per la minimizzazione della produzione dei rifiuti e per il corretto smaltimento e recupero degli stessi, privilegiando materiali riciclabili e conformi alla normativa vigente;
- diffondono la cultura della sostenibilità attraverso attività informative e programmi di formazione rivolti al personale.

Cambiamenti climatici e risparmio energetico

Coerentemente con quanto previsto dal Codice Etico, le Società del Gruppo, pur non avendo tutte ancora formalizzato un piano di transizione climatica, adottano da tempo politiche orientate al miglioramento della sostenibilità ambientale e al contenimento dei consumi energetici, nel rispetto della normativa vigente e degli obblighi regolatori.

Tali politiche si estendono anche ai processi di approvvigionamento e qualificazione dei fornitori, in coerenza con i sistemi di gestione adottati, tra cui la norma UNI EN ISO 9001.

A tutto il personale è richiesto il rispetto delle procedure aziendali in materia ambientale e la tempestiva segnalazione di eventuali non conformità o criticità.

I consumi energetici (energia elettrica, gasolio e metano) sono oggetto di monitoraggio sistematico al fine di individuare inefficienze e possibili azioni di ottimizzazione.

Nel corso del 2025, le Società del Gruppo hanno proseguito il percorso di efficientamento energetico e riduzione delle emissioni, attraverso interventi e iniziative specifiche, tra cui:

- l'elettificazione progressiva della flotta aziendale, promossa da GEAL S.p.A.;
- l'introduzione di macchinari a maggiore efficienza energetica, come le filtropresse a coclea adottate da Sistema Ambiente S.p.A.;

- politiche di contenimento dei consumi energetici e dei carburanti, che come nel caso di GESAM Reti S.p.A. hanno fatto registrare significative riduzioni delle emissioni Scope 1 e diminuzioni dei consumi elettrici

Dettagli specifici sono riportati nei bilanci di sostenibilità 2025 pubblicati da Geal SpA, SISTEMA AMBIENTE SpA e GESAM Reti SpA sui propri siti istituzionali.

- **Gestione della risorsa idrica**

Lucca Holding S.p.A. riconosce il valore strategico delle risorse naturali, con particolare riferimento alla risorsa idrica, e promuove iniziative finalizzate alla riduzione dei consumi e al miglioramento della qualità delle acque reflue.

Le attività di tutela e gestione della risorsa idrica sono presidiate in particolare da GEAL S.p.A., quale gestore del servizio idrico integrato, e da altre Società del Gruppo. A titolo esemplificativo, Sistema Ambiente S.p.A. ha sviluppato già nel 2024 e portato avanti nel corso del 2025, un sistema di regimazione e trattamento delle acque meteoriche dilavanti contaminate, finalizzato alla riduzione dei volumi di acqua da trattare e al miglioramento della gestione degli scarichi in pubblica fognatura, nel rispetto dei limiti autorizzativi.

Economia circolare e gestione dei rifiuti

Le attività delle Società del Gruppo sono improntate ai principi dell'economia circolare e alla corretta gestione dei rifiuti, con particolare attenzione alla riduzione della produzione, al recupero e al riciclo dei materiali.

I rifiuti, se correttamente differenziati e valorizzati, rappresentano una risorsa in grado di generare materia prima secondaria e di alimentare nuove filiere produttive.

La raccolta e il trasporto vengono effettuati mediante automezzi idonei e certificati CE, in funzione delle caratteristiche dei materiali trattati, garantendo la copertura delle diverse esigenze operative, dalla raccolta urbana diffusa alla gestione di flussi specifici.

Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse materiali, si evidenzia che le attività della Holding non richiedono un impiego significativo di materie prime.

Approvvigionamenti e sostenibilità della supply chain

Gli approvvigionamenti di beni e servizi sono orientati a criteri di sostenibilità economica, efficienza e riduzione degli impatti ambientali.

Le principali categorie di acquisto riguardano servizi e attività di manutenzione. In presenza di un fabbisogno, le Società effettuano analisi di mercato e si avvalgono prioritariamente di fornitori presenti in elenchi qualificati e consolidati.

La selezione dei fornitori tiene conto anche del possesso di certificazioni ambientali (quali EMAS, ECOLABEL e UNI EN ISO 14001) e dell'eventuale adesione a iniziative o programmi in materia di sostenibilità.

Per ulteriori dettagli sugli obiettivi specifici si rimanda alla documentazione delle singole Società del Gruppo.

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 si riserva di svolgere nei prossimi esercizi 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 No 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

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

ESRS E2-1 – Politiche relative all'inquinamento

ESRS E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

VSME-B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME - B3 – Energia ed emissioni di gas a effetto serra

VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

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

ESRS E2-1 – Politiche relative all'inquinamento

ESRS E1-1 – Piano di transizione per la mitigazione dei cambiamenti climatici

ESRS E1-2 – Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

VSME-B2 – Pratiche, politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

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

ESRS E1-5 – consumo di energia e mix energetico

ESRS E1-6 – emissioni lorde di GeS di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GeS

ESRS E1-7 – assorbimenti di GeS e progetti di mitigazione delle emissioni di GeS finanziati con crediti di carbonio

ESRS E1-8 – fissazione del prezzo interno del carbonio

VSME - B3 – Energia ed emissioni di gas a effetto serra**VSME-C2 – Descrizione di pratiche, politiche e iniziative future per la transizione verso un'economia maggiormente sostenibile**

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 60% dell'energia consumata deriva da fonti rinnovabili e solo il restante 40% proviene da utilizzo di fonti non rinnovabili:

	RINNOVABILE (MWh)	NON RINNOVABILE (MWh)	TOTALE (MWh)
ELETTRICITA'	15.260	1.369	16.629
CARBURANTI		8.557	8.557
Totale	15.260	9.926	25.186

Di seguito sono riportati i valori delle emissioni di Gas effetto Serra prodotte dalle società del gruppo:

	2025
EMISSIONI LORDE AMBITO 1 (<i>tCO₂eq</i>)	2.269
EMISSIONI LORDE AMBITO 2 (<i>tCO₂eq</i>) metodo posizione	3.590
EMISSIONI LORDE AMBITO 2 (<i>tCO₂eq</i>) metodo basato sul mercato	604
Totale emissioni con metodo sulla posizione (<i>tCO₂eq</i>)	5.860
Totale emissioni con metodo basato sul mercato (<i>tCO₂eq</i>)	2.872

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.

*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 2025 secondo cui **un kWh elettrico consumato in Italia ha emesso 0,216 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 – 2025 pari a **0,441 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	0,000075	0,000037

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

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

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	In azienda	Breve termine

		sviluppo professionale per tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere.		
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

ESRS S1-1 – Politiche relative alla forza lavoro propria

ESRS S1-2 – Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

ESRS S1-3 – Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

VSME - B1 – Basi per la redazione

VSME - B2 – Pratiche e politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME - B8 – Forza lavoro-caratteristiche

VSME - B8 – Forza lavoro-caratteristiche generali

VSME- C5 – caratteristiche generali della forza lavoro aggiuntive

La politica di gestione delle risorse umane di Lucca Holding si ispira ai principi sanciti dal Codice Etico aziendale, che costituisce il riferimento fondamentale per la tutela dei diritti delle persone e per la promozione di comportamenti responsabili all'interno del Gruppo.

Il Codice Etico garantisce il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché la tutela del benessere delle comunità in cui la Società opera. In tale contesto, viene espressamente condannato qualsiasi ricorso al lavoro minorile o forzato, così come ogni forma di discriminazione basata su genere, religione, origine culturale o etnica, orientamento sessuale o altre condizioni personali, oltre a qualunque comportamento riconducibile a molestie o maltrattamenti di natura fisica, psicologica o verbale.

La gestione del personale si fonda su rapporti di lavoro stabili e regolati dalla contrattazione collettiva nazionale di riferimento, con l'obiettivo di garantire condizioni occupazionali eque, il rispetto della dignità individuale e ambienti di lavoro sicuri e salubri. In tale prospettiva, la Società promuove anche strumenti di flessibilità organizzativa, quali l'articolazione flessibile

dell'orario di lavoro e, ove possibile, l'attivazione di modalità di lavoro agile, al fine di favorire il migliore equilibrio tra vita professionale e privata.

Particolare attenzione è dedicata alla prevenzione del lavoro minorile e del lavoro forzato lungo l'intera catena del valore, anche nei casi di ricorso a fornitori, appaltatori o lavoro somministrato, attraverso specifici impegni contrattuali e l'adozione di codici di comportamento.

La Società non ammette alcuna forma di discriminazione e promuove il principio delle pari opportunità in tutte le fasi del rapporto di lavoro, dalla selezione del personale fino alla crescita professionale, alla definizione delle condizioni economiche e alla gestione della cessazione del rapporto.

Lucca Holding adotta inoltre una Politica per la qualità e per la salute e sicurezza sul lavoro, orientata al miglioramento continuo del sistema di gestione e al rafforzamento della cultura della responsabilità sociale. Tale politica prevede l'attenzione costante alle aspettative degli stakeholder, la diffusione della consapevolezza dei requisiti normativi e il mantenimento dell'efficacia e dell'adeguatezza del sistema di gestione aziendale.

Il Codice Etico e le politiche aziendali in materia di qualità, sicurezza e pari opportunità sono consegnati al personale al momento dell'assunzione e resi disponibili attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale della Società.

Infine, la Società ha attivato specifici canali di segnalazione (whistleblowing), utilizzabili dal personale per la comunicazione di eventuali violazioni del Codice Etico o del Modello 231, oltre a ulteriori strumenti di interlocuzione con l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

3.1.3. Azioni connesse alla forza lavoro propria

ESRS S1-4- Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria ed approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti

VSME - B1 – Basi per la redazione

VSME - B2 – Pratiche e politiche e iniziative future per una transizione verso un'economia maggiormente sostenibile

VSME - B8 – Forza lavoro-caratteristiche generali

VSME- C5 – caratteristiche generali della forza lavoro aggiuntive

Occupazione sicura

Lucca Holding, così come le società incluse nel perimetro di rendicontazione, considera la stabilità del rapporto di lavoro un elemento essenziale sia per la motivazione delle persone sia per il rafforzamento e lo sviluppo del Gruppo nel lungo periodo. In tale prospettiva, la quota prevalente del personale risulta assunta con contratti a tempo indeterminato (pari al 95% delle risorse complessive, come riportato nelle tabelle dedicate alla forza lavoro).

La promozione di rapporti di lavoro stabili e di lungo periodo contribuisce alla creazione di un contesto professionale caratterizzato da maggiore sicurezza economica e prevedibilità del

reddito, consentendo ai lavoratori una migliore pianificazione del proprio futuro e riducendo le condizioni di incertezza tipiche delle forme contrattuali non continuative.

La stabilità occupazionale incide positivamente anche sul benessere complessivo delle persone, riducendo i livelli di stress legati alla precarietà e favorendo un miglior equilibrio psicofisico. Tale condizione si riflette in una maggiore qualità della vita lavorativa e personale, oltre che in una minore incidenza di fenomeni di assenteismo.

Il rispetto del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e la valorizzazione del lavoro stabile rappresentano inoltre elementi che favoriscono un dialogo costante e strutturato con le rappresentanze sindacali, contribuendo al mantenimento di un clima aziendale improntato alla collaborazione e al confronto costruttivo.

Uguaglianza di genere e parità retributiva

In coerenza con i principi espressi dalla Commissione Europea, secondo cui la diversità individuale – in termini di età, genere, orientamento sessuale, identità di genere, origine etnica, religione e abilità – costituisce un valore intrinseco da tutelare e valorizzare, le società del Gruppo si impegnano a promuovere una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa delle differenze.

Tale impegno si fonda sui valori contenuti nel Codice Etico delle società incluse nel perimetro di rendicontazione, nonché sull'adesione ai principi della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite e del Global Compact, che orientano le politiche aziendali in materia di diritti umani, pari opportunità e non discriminazione.

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

Condizioni di lavoro, inclusione e pari opportunità

In coerenza con quanto previsto dal CCNL di riferimento, la Società e le realtà incluse nel perimetro di rendicontazione si impegnano a garantire condizioni di lavoro conformi non solo agli obblighi normativi, ma anche ai principi di equità, sicurezza e responsabilità sociale, esprimendo un approccio aziendale fondato su valori etici consolidati.

Le persone rappresentano un fattore strategico per il conseguimento degli obiettivi aziendali e per lo sviluppo complessivo del Gruppo. In tale ottica, le società investono costantemente nello sviluppo delle competenze interne attraverso percorsi strutturati di formazione e sensibilizzazione, finalizzati alla valorizzazione delle professionalità e al rafforzamento delle capacità in relazione ai diversi contesti operativi. L'obiettivo è promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, collaborativo e orientato all'ascolto.

Come previsto dal Codice Etico, è esclusa qualsiasi forma di discriminazione basata su età, genere, orientamento sessuale, origine etnica, lingua, nazionalità, opinioni politiche o sindacali, convinzioni religiose o altre caratteristiche personali. In applicazione di tali principi, le società del Gruppo adottano criteri di gestione del personale fondati su merito, competenze e professionalità, garantendo processi di selezione, assunzione, formazione, retribuzione e sviluppo privi di discriminazioni e favorendo l'integrazione di personale di origine straniera.

Il principio di inclusione è inoltre integrato nei sistemi di competenze manageriali, attraverso la promozione di comportamenti orientati al rispetto delle diversità e all'ascolto attivo, con l'obiettivo di valorizzare il contributo di ciascun individuo.

La stabilità occupazionale e il rispetto del CCNL costituiscono leve fondamentali anche per la promozione della parità di genere, attraverso politiche di assunzione, crescita e sviluppo professionale basate su criteri equi e trasparenti. Le misure di conciliazione vita-lavoro adottate dalle società, quali flessibilità organizzativa e strumenti di sostegno alla genitorialità, contribuiscono inoltre a favorire una maggiore partecipazione femminile al mercato del lavoro.

In linea con il CCNL, la Società applica sistemi retributivi fondati su criteri oggettivi quali competenze, esperienza e ruolo, contribuendo alla riduzione del divario salariale di genere. L'adozione di schemi retributivi strutturati e trasparenti garantisce il principio di parità a parità di mansioni e professionalità, rafforzando una cultura organizzativa basata su equità e meritocrazia.

Il rispetto delle normative contrattuali e dei principi di inclusione favorisce inoltre un ambiente di lavoro accessibile e accogliente, sia sotto il profilo fisico sia culturale, facilitando l'inserimento e la piena partecipazione delle persone con disabilità e valorizzando la diversità in tutte le sue forme.

Le società del Gruppo promuovono inoltre politiche di non discriminazione nei confronti di dipendenti e collaboratori indipendentemente da etnia, età, genere, orientamento sessuale o background culturale.

A supporto di tali principi, è attivo un sistema di segnalazione conforme alla normativa sul whistleblowing, che consente ai lavoratori di comunicare eventuali comportamenti illeciti, incluse situazioni di violenza o molestie sul luogo di lavoro, garantendo adeguati livelli di tutela e riservatezza. Tale strumento contribuisce a rafforzare la reputazione del Gruppo come ambiente di lavoro responsabile, trasparente e attento alle persone.

Formazione e sviluppo professionale

Le società incluse nel perimetro di rendicontazione assicurano ai propri dipendenti percorsi continuativi di formazione e sviluppo professionale, considerati elementi essenziali per la crescita organizzativa e per l'adattamento ai cambiamenti del contesto economico e tecnologico.

La formazione continua consente di accrescere la flessibilità e la capacità di risposta del personale, favorendo al contempo la valorizzazione delle competenze individuali e il rafforzamento del senso di appartenenza. In presenza di rapporti di lavoro stabili, le società sono inoltre maggiormente incentivate a investire nello sviluppo delle proprie risorse, contribuendo alla costruzione di una forza lavoro qualificata e aggiornata.

L'investimento in formazione incide positivamente sull'efficienza operativa e sulla qualità dei servizi erogati, riducendo il rischio di errori e migliorando le performance complessive. Ne derivano benefici anche in termini di soddisfazione del cliente e reputazione aziendale.

Parallelamente, le opportunità di crescita professionale favoriscono la motivazione dei dipendenti e riducono il turnover, rafforzando la stabilità organizzativa. L'azienda può così sviluppare percorsi interni di crescita e successione, valorizzando le risorse già inserite nella cultura aziendale e riducendo i costi e i rischi connessi all'inserimento di personale esterno.

Salute e sicurezza della forza lavoro

Lucca Holding e le società incluse nel perimetro di rendicontazione sono costantemente impegnate nel miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso investimenti dedicati, analisi dei rischi e monitoraggio dei processi operativi.

Il sistema di gestione prevede la definizione di deleghe, ruoli e responsabilità in materia di sicurezza, assicurando una chiara attribuzione delle competenze e dei poteri decisionali. Le società monitorano in modo sistematico gli infortuni e le malattie professionali, analizzandone le cause e adottando tempestivamente misure correttive e di prevenzione.

Particolare attenzione è dedicata alla gestione dei cosiddetti "near miss", ovvero eventi che avrebbero potuto generare un infortunio ma che non hanno prodotto conseguenze. Tali episodi

vengono registrati, analizzati e utilizzati come base per l'individuazione di azioni migliorative volte alla riduzione del rischio.

Le informazioni relative agli eventi in materia di salute e sicurezza sono periodicamente condivise con i vertici aziendali, al fine di garantire un costante presidio e un miglioramento continuo delle performance.

In linea con la propria visione, le società del Gruppo considerano la salute e sicurezza sul lavoro un elemento strutturale della propria attività e ne promuovono una gestione basata su alcuni principi fondamentali, tra cui il rispetto della normativa vigente, la responsabilità diffusa all'interno dell'organizzazione, il miglioramento continuo, la formazione del personale e la revisione periodica delle politiche e degli obiettivi di sicurezza.

3.1.4. Metriche relative alla forza lavoro propria

ESRS S1-6 – caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

ESRS S1- 7 – caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

ESRS S1-8—copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

ESRS S1-9 – distribuzione dei dipendenti per fasce d'età

ESRS S1-10- salari adeguati

ESRS S1- 11 – protezione sociale

ESRS S1- 12 – persone con disabilità

ESRS S1- 13 – formazione e sviluppo delle competenze

ESRS S1-14 – Metriche di salute e sicurezza

ESRS S1- 15 – equilibrio tra vita professionale e vita privata

ESRS S1- 16 – metriche di remunerazione

ESRS S1- 17 – impatti in materia di diritti umani

VSME - B9 – Forza lavoro- salute e sicurezza

VSME – B10 – Forza lavoro- retribuzione, contrattazione collettiva e formazione

Di seguito si riportano delle tabelle che illustrano la composizione del personale nell'anno 2025 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 TOTALI	
Anno di riferimento	2025
Paese	Numero di dipendenti complessivo (in numero di persone)
LUCCA	442

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

Numero di dipendenti nelle società del perimetro di rendicontazione		
società	dipendenti	percentuale
LUCCA CREA Srl	14	3,2 %
LUCCA RISCOSSIONE E SERVIZI Srl	42	9,5 %
LUCCA PLUS Srl	25	5,7 %
GESAM RETI SpA	38	8,6 %
GEAL SpA	90	20,4 %
SISTEMA AMBIENTE SpA	230	52 %
LUCCA HOLDING SpA	3	0,6 %
TOTALE	442	100%

Si conferma la prevalenza di uomini (67,4%), 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	298	67,4 %
Femmine	144	32,6%

Della forza lavoro complessiva la maggior parte (92%) 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
<u>Numero di dipendenti a tempo indeterminato</u>	274	133	407
<u>Numero di dipendenti a tempo determinato</u>	21	14	35

Nel corso del 2025 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 2025

Numero di dipendenti che ha lasciato il luogo di lavoro	19
Numero medio di dipendenti nell'anno di riferimento	417
Tasso di turnover	0,045

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

Nelle società del Gruppo oggetto di rendicontazione sono poi presenti complessivamente n. 28 risorse come lavoratori non dipendenti con differenti mansioni od incarichi, prevalentemente come lavoratori autonomi, co.co.co o somministrati.

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	2025	
Genere	Numero di dipendenti (in numero di persone)	% sul totale
Uomini	5	71%
Donne	2	29%
<u>Totale dipendenti alta dirigenza</u>	7	

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

Distribuzione dei dipendenti per fasce di età	
Anno di riferimento	2025
Fasce di età	Numero di dipendenti (in numero di persone)
Meno di 30 anni	13
Fra i 30 e i 50 anni	224
Oltre 50 anni	205
<u>Totale dipendenti</u>	442

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.

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	442
N. dipendenti con disabilità	16
% di persone con disabilità tra i dipendenti	0,036

Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Congedi per motivi familiari - Anno di riferimento	
Anno di riferimento	2025
N. totale dipendenti	442
N. dipendenti che hanno usufruito congedi per motivi familiari	77
% di dipendenti che hanno usufruito di congedi per motivi familiari	17%

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	47	11%
Donne	30	7%
Totale	77	

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	2025
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso maschile	18,70 euro/h
Media della retribuzione oraria lorda dei dipendenti di sesso femminile	17,48 euro/h
Divario retributivo di genere	1,22 euro/h

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	2025
Uomini	34,26
Donne	23,17

Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso dell'anno 2025 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

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

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

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS S3-1 – 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.

Le società del Gruppo contribuiscono allo sviluppo del territorio attraverso iniziative coerenti con le rispettive attività e con il ruolo svolto nella gestione di servizi di interesse generale. Tali iniziative riguardano, in particolare:

- la cura e la salvaguardia dell'ambiente;
- l'educazione, la formazione e il lavoro;
- la promozione della salute, del benessere e della sicurezza;
- l'inclusione sociale attraverso lo sport e la cultura;
- lo sviluppo e la valorizzazione del territorio;
- la tutela del patrimonio artistico, storico e culturale.

Le iniziative sono realizzate, secondo le specificità delle singole società, anche in collaborazione con enti pubblici, istituzioni scolastiche e universitarie, associazioni e altre organizzazioni operanti sul territorio.

3.2.3. Azioni connesse alle comunità interessate

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS S3-2 – Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti

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

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

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 (inclusa la qualità e sicurezza dei servizi)

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 RISCHIO / OPPORTUNITA'	ORIZZONTE TEMPORALE
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

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS S1-2 – Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

ESRS S4-1- Politiche connesse ai consumatori ed 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

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS S4-2 – Processi di coinvolgimento dei consumatori ed utilizzatori finali in merito agli impatti

ESRS S4-4 Interventi su impatti rilevanti per i consumatori ed 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

ESRS 2 SBM-3 – Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia ed il modello aziendale

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

ESRS 2 SBM-2 – Interessi e opinioni dei portatori di interessi

ESRS G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

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

ESRS G1-1 – Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

ESRS G1-2 – Gestione dei rapporti con i fornitori ESRS

G1-3 Prevenzione della corruzione attiva e passiva

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 gestisce i rapporti con i fornitori secondo criteri di qualità, affidabilità e conformità alla normativa applicabile. Nell'ambito del proprio percorso di sostenibilità, intende progressivamente integrare nella selezione e nella valutazione dei fornitori anche elementi di carattere ambientale, sociale e di governance, tenendo conto delle caratteristiche degli affidamenti e della rilevanza dei diversi operatori nella catena di fornitura.

4.1.4. Metriche relative alla governance

ESRS G1-6– Prassi di pagamento

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 contratti con i fornitori strategici prevedono generalmente il pagamento mediante bonifico bancario a 30 giorni fine mese dalla data della fattura. Alla data di redazione del Report non è stato consolidato a livello di Gruppo un indicatore relativo al tempo medio effettivo di pagamento.

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

Qui si legge poco, ma scrivo queste note:

Appendice A, nelle righe **MDR-M_01, MDR-M_02, MDR-M_03 e MDR-M_04**, compare ripetutamente:

Par. da 4.1.5 - Metriche di governance

Il paragrafo **4.1.5 non esiste**: le metriche di governance sono contenute nel paragrafo **4.1.4**.

Sostituire ogni ricorrenza con

Par. 4.1.4 – Metriche relative alla governance

Nelle righe precedenti dell'Appendice A correggere inoltre:

Azioni connesse alla governance

in:

Azioni connesse alla governance

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	
<u>ESRS 2</u> <u>Governance</u>					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 Strategia					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		

87

ID	ESRS	DENOMINAZIONE OBBLIGO DI INFORMATIVA	PARAGRAFO ESRS	UBICAZIONE NEL RAPPORTO DI SOSTENIBILITA'	OMISSIONI	
ESRS 2 Gestione degli impatti, dei rischi e delle opportunità					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 m³ 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	